

**ANALISIS PENERAPAN AKUNTANSI PERTANGGUNGJAWABAN
TERHADAP KINERJA PUSAT LABA DALAM PERSEPEKTIF
EKONOMI ISLAM
(Studi Pada PT Aprisindo Kedaton Bandar Lampung)**

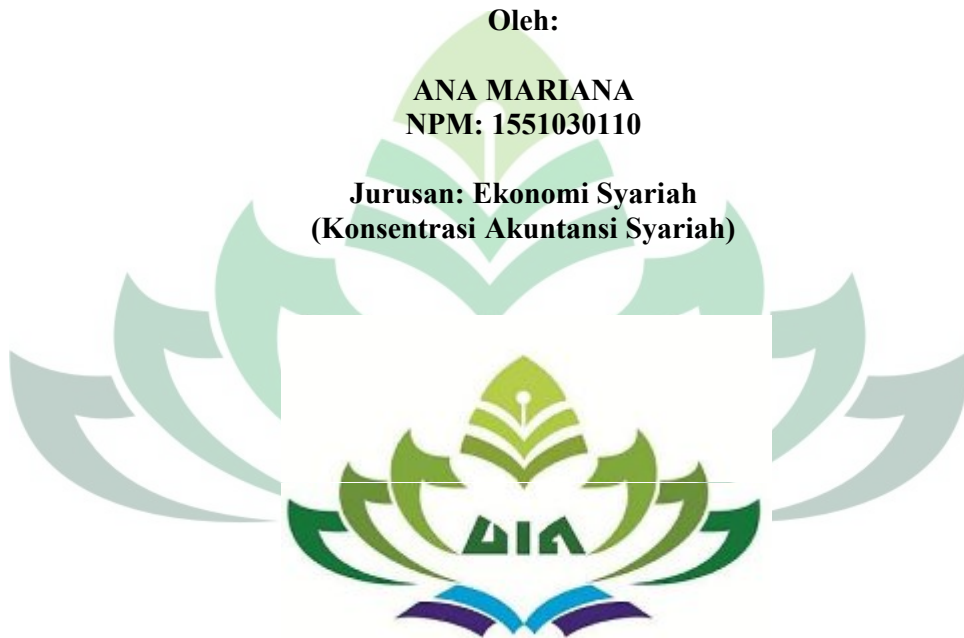
SKRIPSI

Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-Tugas dan Memenuhi Syarat-Syarat
Guna Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (S.E)
dalam Ilmu Ekonomi dan Bisnis Islam

Oleh:

**ANA MARIANA
NPM: 1551030110**

**Jurusan: Ekonomi Syariah
(Konsentrasi Akuntansi Syariah)**



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)
RADEN INTAN LAMPUNG
1441 H / 2020 M**

**ANALISIS PENERAPAN AKUNTANSI PERTANGGUNGJAWABAN
TERHADAP KINERJA PUSAT LABA DALAM
PERSEPEKTIF EKONOMI ISLAM
(Studi Pada PT Aprisindo Kedaton Bandar Lampung)**

Skripsi

Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-tugas Dan Memenuhi Syarat-Syarat
Guna Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (S.E)
Dalam Ilmu Ekonomi dan Bisnis Islam

Oleh:

**ANA MARIANA
NPM :1551030110**

**Jurusan : Ekonomi Syariah
(Kosentrasi Akuntansi Syariah)**

Pembimbing I : Prof. Dr.H. Suharto, S.H., M.A

Pembimbing II : Liya Ermawati, S.E., M.S.Ak

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)
RADEN INTAN LAMPUNG
1441 H / 2020 M**

ABSTRAK

Perkembangan organisasi di era reformasi memicu kuatnya tuntutan atas pelaksanaan akuntabilitas organisasi. Hal ini menjadi suatu kebutuhan dalam proses manajemen, karena setiap organisasi memiliki keterkaitan dengan pihak internal dan eksternal organisasi. Setiap perusahaan memiliki visi-misi yang ingin dicapai sebagai dasar dalam menjalankan perusahaan. Untuk mengetahui baik tidaknya kinerja manajerial maka perusahaan melakukan penilaian kinerja untuk setiap individu manajer. Akuntansi pertanggungjawaban yang baik, dalam penerapannya harus menetapkan atau memberi wewenang secara tegas, karena dari wewenang ini akan menimbulkan adanya tanggung jawab. Akuntansi pertanggungjawaban sendiri merupakan salah satu konsep akuntansi manajemen dan system akuntansi yang dikaitkan dan disesuaikan dengan pusat-pusat pertanggungjawaban yang terdapat didalam suatu perusahaan. PT Alvita Prima Prisindo (Aprisindo) adalah sebuah perusahaan outsourcing terpercaya dalam bidang penyedia dan penyalur tenaga kerja. PT Aprisindo hadir sebagai perusahaan yang memenuhi kebutuhan sumber daya manusia untuk berbagai tenaga antara lain: Cleaning service, security/ satpam, medis/ paramedis, babysister, gardening, pramuwisa, pramubakti, penjaga malam, tenaga kerja borongan, dan pengemudi mobil (driver) serta tenaga kerja outsourcing yang lain. Adapun permasalahan dari skripsi ini adalah bagaimana penerapan akuntansi pertanggungjawaban terhadap kinerja manajer pusat laba? dan bagaimana penerapan akuntansi pertanggungjawaban terhadap kinerja manajer menurut persepektif Ekonomi Islam? Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kualitatif dengan dibantu data-data yang ada dan wawancara kepada manajer dan staf karyawan, dan pihak-pihak yang terkait sebagai metode utama dalam pengumpulan data. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Dengan adanya laporan pertanggungjawaban yang digunakan untuk menilai kinerjanya jika kinerja yang dinilai baik maka manajer secara individual akan diberi penghargaan sehingga manajer termotivasi untuk mempertahankan dan meningkatkan kinerjanya dan jika kinerja yang dinilai tidak baik maka manajer secara individual akan diberi *punishment* atau sanksi sehingga manajer termotivasi untuk memperbaiki dan meningkatkan kinerjanya. Dengan demikian bahwa dalam penerapan akuntansi pertanggungjawaban jika dilihat dari prosedur penerapan akuntansi pertanggungjawaban masih kurang baik, tetapi jika dilihat dari laba maka dinilai baik, karena laba setiap tahunnya naik.

Kata Kunci : Akuntansi Pertanggungjawaban, Kinerja Manajer Pusat Laba.



SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Ana Mariana
NPM : 1551030110
Jurusan/Prodi : Ekonomi Syariah
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa skripsi yang berjudul “ **Analisis Penerapan Akuntansi Pertanggungjawaban Terhadap Kinerja Pusat Laba Dalam Persepektif Ekonomi Islam(Studi Pada PT Aprisindo Kedaton Bandar Lampung)**” benar karya asli saya. Kecuali kutipan-kutipan yang telah disebutkan sumbernya. Apabila terdapat kesalahan dan kekeliruan di dalamnya, sepenuhnya menjadi tanggung jawab saya.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya.

Bandar Lampung, Desember 2019
Yang Membuat Pernyataan,

Ana Mariana



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN LAMPUNG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Alamat : Jl. Letkol H. Endro Suratmen Sukarame Bandar Lampung 35131 telp (0721) 704030.

PERSETUJUAN

**Judul Skripsi : ANALISIS PENERAPAN AKUNTANSI
PERTANGGUNGJAWABAN TERHADAP KINERJA
PUSAT LABA DALAM PERSPEKTIF EKONOMI
ISLAM (Studi Pada PT Aprisindo Kedaton Bandar
Lampung)**

Nama : Ana Mariana
NPM : 1551030110
Jurusan : Ekonomi Syariah
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

MENYETUJUI

untuk dimunaqosahkan dan dipertahankan dalam Sidang Munaqosah Fakultas
Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Intan Lampung

Bandar Lampung, 27 Desember 2019

Pembimbing I,

Prof. Dr. H. Suharto, S.H., M.A.
NIP. 195304231980031003

Pembimbing II,

Liya Ermawati, S.E., M.S.Ak.
NIP. 198903072019032020

Mengetahui

Ketua Jurusan Ekonomi Syariah

Madnasir, S.E., M.S.I.
NIP. 197504242002121001



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN LAMPUNG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Alamat : Jl. Letkol H. Endro Suratmen Sukarame Bandar Lampung 35131 telp (0721) 704030

PENGESAHAN

Skripsi dengan judul **"ANALISIS PENERAPAN AKUNTANSI PERTANGGUNGJAWABAN TERHADAP KINERJA PUSAT LABA DALAM PERSEPEKTIF EKONOMI ISLAM (Studi Pada PT Aprisindo Kedaton Bandar Lampung)"** disusun oleh: **Ana Mariana, NPM 1551030110**, Program Studi Ekonomi Syariah, telah diujikan dalam sidang Munaqosah di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Intan pada: Hari/Tanggal: **Jum'at, 03 Januari 2020. Waktu: 13.30-15.00 WIB, Ruangan: Dekanat FEBI Lantai 3 Ruang Sidang 1.**

TIM PENGUJI

Ketua : A.Zuliansyah, S.Si., M.M (.....)

Sekretaris : Nur Wahyu Ningsih S.E.,M.Ak.,Akt (.....)

Penguji I : Any Eliza, S.E.,M.Ak (.....)

Penguji II : Liya Ermawati, S.E.,M.S.Ak. (.....)

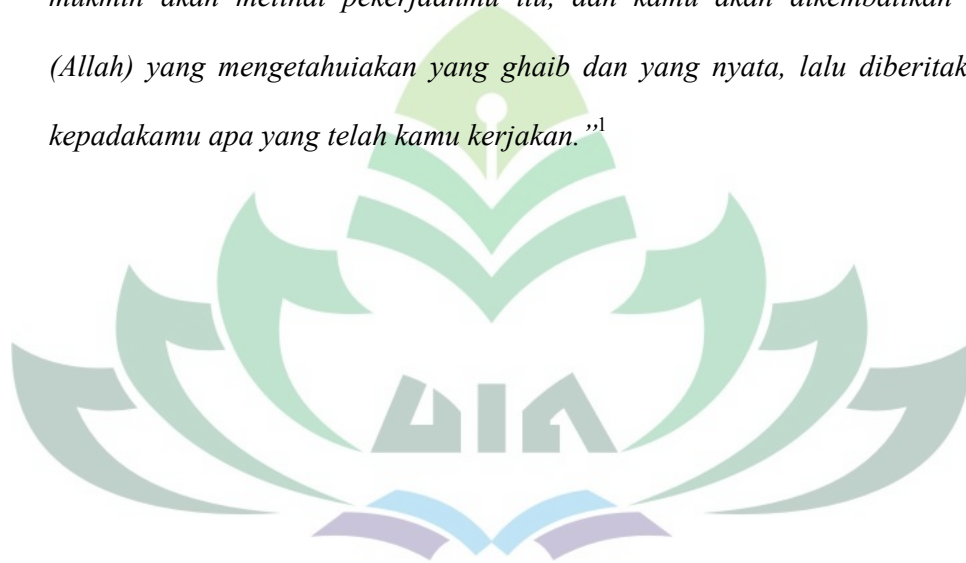
Mengetahui
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

Dr. Ruslan Abdul Ghofur, M.S.I
NIP. 198008012003121001

MOTTO

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ
فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ﴿١٥﴾ (التوبة (9) : 105)

Artinya “Dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, Maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepadamu apa yang telah kamu kerjakan.”¹



¹Departemen Agama Islam Republik Indonesia, *Al-Qur'an dan Terjemahnya* 30 Juz, Solo: PT. QomariPrima Publisher, h.162

PERSEMBAHAN

Sebagai bukti cinta kasihku, kupersembahkan karya kecil ini buat orang-orang yang aku kasihi dan aku sayangi yang selama ini selalu mendampingi setiap langkah dalam keberhasilanku. Kupersembahkan kepada:

1. Ayah dan ibuku tercinta Muhlasin dan Jumilah yang selalu memberi dukungan, memotivasi belajar, serta do'a yang tulus.
2. Adikku tersayang Feri Kurniawan yang selalu memberikan semangat.
3. Serta Almamater Tercinta.



RIWAYAT HIDUP

Penulis dianugrahi nama oleh ayahanda dan ibunda tercinta yaitu Ana Mariana, dilahirkan di Purwotani pada tanggal 19 April 1997. Anak Pertama dari dua bersaudara atas pasangan Bapak Muhlasin dan Ibu Jumilah. Adapun riwayat pendidikan penulis yang telah diselesaikan adalah sebagai berikut:

1. TK Darma Wanita Purwotani selesai pada tahun 2002
2. Sekolah Dasar di SD Negeri 01 Purwotani selesai pada tahun 2009
3. Sekolah Menengah Pertama di SMPN Satu Atap 1 Jatiagung selesai pada tahun 2012
4. Sekolah Menengah Atas di SMA Al Ismailiyun Sukadamai, Natar selesai pada tahun 2015.
5. Pada tahun 2015 penulis melanjutkan kejenjang pendidikan diperguruan Tinggi Negeri yaitu UIN Raden Intan Lampung pada program Strata Satu jurusan Ekonomi Syariah (Konsentrasi Akuntansi Syariah) Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.

Selama masa perkuliahan, penulis aktif dalam mengikuti organisasi internal kampus yaitu UKM-F RISEF di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam pada tahun 2015- 2017 sebagai anggota divisi fundrising, dan selanjutnya diamanahkan sebagai Sekdiv kesekretariatan ditahun 2017-2018.

KATA PENGANTAR

Assalamualaikum Wr.Wb

Dengan mengucap Alhamdulillah serta memanjatkan puji syukur kehadiran ALLAH SWT yang telah melimpahkan rahmat, hidayah dan karunia-Nya sehingga skripsi yang berjudul “Analisis Penerapan Akuntansi Pertanggungjawaban Terhadap Kinerja Pusat Laba dalam Persepektif Ekonomi Islam” telah dapat terselesaikan.

Menyadari keterbatasan kemampuan penulis, maka sepenuhnya penulis sadari bahwa skripsi ini masih kurang sempurna baik dari segi sudut pandang ilmiah maupun dari sudut pandang yang lain seperti kelengkapan materi, penulisan yang kurang tepat dan penggunaan bahasa ilmiah yang baik dan benar. Namun hal ini bukan menjadi penghalang bagi penulis untuk menyelesaikan skripsi dengan harapan dapat bermanfaat bagi perkembangan ilmu pengetahuan, khususnya yang menyangkut tentang akuntansi pertanggungjawaban terhadap kinerja pusat laba di PT Aprisindo kedaton Bandar Lampung.

Tanpa bimbingan dan bantuan serta tersedianya fasilitas, penulis yakin skripsi ini tidak akan dapat disusun sebagaimana mestinya. Untuk itu kiranya tidak berlebihan bila pada kesempatan ini penulis memeberikan rasa hormat dan rasa terima kasih yang sebesar besarnya kepada:

Allah SWT, yang telah memberiku kehidupan sehingga dapat belajar dan berjuang di dunia ini, dan dengan petunjuk- mulah dapat kujalani hidup ini dengan tawakal dan sabar.

1. Bapak **Dr. Ruslan Abdul Ghofur, M.S.I.**, selaku dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Intan Lampung yang senantiasa tanggap terhadap kesulitan - kesulitan mahasiswa.
2. Bapak **Madnasir, S.E., M.S.I.**, Selaku ketua jurusan Ekonomi Syariah serta ibu **Any Eliza, S.E., M. Ak** selaku ketua jurusan Akuntansi Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Intan Lampung.
3. Bapak **Prof. Dr. H. Suharto, S.H.,M.A.**, Selaku pembimbing I yang dengan tulus telah meluangkan waktu dalam membimbing, mengarahkan dan memotivasi, sehingga penulisan skripsi ini dapat terselesaikan.
4. Ibu **Liya Ermawati, S.E., M.S. Ak.**, Selaku pembimbing II yang dengan tulus telah meluangkan waktu dalam membimbing, mengarahkan dan memotivasi, sehingga penulisan skripsi ini dapat terselesaikan.
5. Bapak- bapak dan Ibu – ibu **dosen** Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Intan Lampung yang telah memberikan bekal ilmu pengetahuan kepada penulis selama menjadi mahasiswa di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Intan Lampung.
6. Bapak Ibu **Staff Karyawan** Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Intan Lampung.
7. Pimpinan dan karyawan **perpustakaan** Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Intan Lampung, yang telah memberikan informasi referensi dan lain-lain.
8. Teman-teman seperjuangan Akuntansi Syariah khususnya Akuntansi A angkatan 2015. Terimakasih atas segala bentuk bantuan kalian dan motivasinya selama ini.

Semoga kita menjadi alumni yang bermanfaat bagi Agama, Nusa dan Bangsa.
Semoga Allah SWT melimpahkan rahmad dan karunia- Nya serta membalas kebaikan semua pihak yang telah membantu penulis dalam penyusunan ini.

9. Sahabat sahabat terbaiku tempat berbagi suka duka dan selalu memberi dorongan untuk menyelesaikan skripsi ini good people: Nurul intan Syari S.E, Dewi Wahyuni Suhartini S.E, Yuniati S.E, Sinta Gusti Yani S.E, Tika Meida Putri S.E, Khusnul Khotimah S.E, Baitul Janah G.P, Erwin Saefuloh, M.Anur Ridwan S.E.
10. Temen temen KKN 12 desa Margomulyo terimakasih atas kebersamaan dan kekeluargaanya yang terjalin selama ini.

Penulis menyadari bahwa hasil penelitian ini masih jauh dari kesempurnaan, akan tetapi penulis tetap berharap semoga skripsi ini dapat berguna bagi semua pihak dalam proses menerapkan ilmu yang penulis dapatkan di bangku kuliah, semoga skripsi ini mampu membantu kemajuan ilmu pengetahuan.

Untuk lebih menyempurnakan skripsi ini dimasa mendatang penulis sangat mengharapkan kritik dan saran dari semua pihak dengan harapan agar dapat bermanfaat bagi yang berkepentingan.

Bandar Lampung, 12 Desember 2019

Penulis

Ana Mariana
NPM. 1551030110

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
ABSTRAK	ii
SURAT PERNYATAAN	iii
HALAMAN PERSETUJUAN	iv
HALAMAN PENGESAHAN.....	v
MOTTO	vi
HALAMAN PERSEMBAHAN	vii
RIWAYAT HIDUP	viii
KATA PENGANTAR.....	ix
DAFTAR ISI.....	xii
DAFTAR TABEL	xvi
DAFTAR GAMBAR.....	xviii
DAFTAR LAMPIRAN	xix

BAB I PENDAHULUAN

A. Penegasan Judul	1
B. Alasan Memilih Judul	3
C. Latar Belakang Masalah.....	4
D. Fokus Penelitian.....	9
E. Rumusan Masalah	9
F. Tujuan Penelitian	9
G. Manfaat Penelitian	10
H. Metode Penelitian	10

BAB II KAJIAN TEORI

A. <i>Sharia Entetprice Theory</i>	20
--	----

B. Akuntabilitas Dalam persepektif islam	21
1. Prinsip Prinsip Akuntansi Syariah	22
2. Tujuan Akuntansi.....	29
3. Dampak Penerapan Akuntansi Syariah	29
C. Akuntansi Pertanggungjawaban.....	30
1. Pengertian Akuntansi Pertanggungjawaban	30
2. Dasar Hukum Akuntansi Pertanggungjawaban.....	31
3. Pusat Pertanggungjawaban	32
a) Pusat Pendapatan	32
b) Pusat Biaya	33
c) Pusat Laba.....	34
d) Pusat Investasi.....	34
4. Tujuan akuntansi pertanggungjawaban	35
5. Indikator akuntansi pertanggungjawaban.....	36
A. Syarat syarat penerapan akuntansi pertanggungjawaban.....	36
B. Karakteristik Laporan Pertanggungjawaban.....	38
C. Tujuan dan manfaat Penilaian Kinerja	39
D. Pengukuran kinerja	40
D. Penerapan akuntansi pertanggungjawaban terhadap kinerja	
menurut persepektif ekonomi islam	44
1. Kinerja dalam Pandangan Islam.....	44
2. Syarat manajemen Kinerja Islam	46
3. Filosofi Manajemen Kinerja Islam	47

4. Tujuan Manajemen Kinerja Islam	49
5. Pembagian manajemen Kinerja Islam	51
6. Manfaat Manajemen Kinerja Islam	52
E. Akuntansi Pertanggungjawaban dan Kinerja Pusat Laba	53
F. Kinerja Pusat Laba	54
G. Penelitian Terdahulu yang Relevan.....	58
H. Kerangka Fikir	61

BAB III DESKRIPSI OBJEK PENELITIAN

A. Gambaran Umum Objek	64
B. Tempat penelitian	67
C. Visi Misi.....	67
D. Struktur Organisasi PT. Aprisindo	68
E. Tugas dan tanggungjawab Unsur unsur pokok Organisasi	69
F. Komitmen	72
G. Budaya Perusahaan.....	73
H. Legalitas.....	74
I. Pengguna Jasa PT. Aprisindo.....	75
J. Laporan keuangan PT. Aprisindo	76
K. Penerapan Akuntansi Pertanggungjawaban Pada PT Aprisindo	100

BAB IV ANALISIS PENELITIAN

A. Penerapan Akuntansi Pertanggungjawaban PT Aprisindo Terhadap Kinerja Pusat Laba	102
B. Penerapan Akuntansi Pertanggungjawaban terhadap Kinerja Pusat Laba Menurut Persepektif Ekonomi Islam.....	110

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan	114
B. Saran	116

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN-LAMPIRAN



DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
Tabel 3.1	PT. Alvita Prima Klinsindo Laporan Posisi Keuangan per 31 Desember 2016 76
Tabel 3.2	PT. Alvita Prima Klinsindo Laporan Laba Rugi Per 31 Desember 2016 77
Table 3.3	Gaji Direksi dan Karyawan..... 78
Tabel 3.4	Gaji Perbulan Karyawan Perusahaan PT Aprisindo pada jasa <i>Security Service</i> 79
Table 3.5	Gaji Perbulan Karyawan Perusahaan PT Aprisindo pada jasa <i>Office Suport</i> 80
Tabel 3.6	Gaji Perbulan Karyawan Perusahaan PT Aprisindo pada jasa <i>Personel support</i> 81
Tabel 3.7	Gaji Perbulan Karyawan Perusahaan PT Aprisindo pada jasa <i>Home suport</i> 82
Tabel 3.8	PT Alvita Prima Klinsindo Penyusutan Aktiva Tetap Per 31 Desember 2016 83
Tabel 3.9	PT Alvita Prima Klinsindo Laporan Posisi Keuangan per 31 Desember 2017 84
Tabel 3.10	PT Alvita Prima Klinsindo Laporan Laba Rugi Per 31 Desember 2017 85
Tabel 3.11	Gaji Direksi dan Karyawan 86
Tabel 3.12	Gaji Perbulan Karyawan Perusahaan PT Aprisindo pada jasa <i>Security Service</i> 87

Table 3.13	Gaji Perbulan Karyawan Perusahaan PT Aprisindo pada jasa <i>Office Suport</i>	88
Tabel 3.14	Gaji Perbulan Karyawan Perusahaan PT Aprisindo pada jasa <i>Personal suport</i>	89
Tabel 3.15	Gaji Perbulan Karyawan Perusahaan PT Aprisindo pada jasa <i>Home suport</i>	90
Tabel 3.16	PT Alvita Prima Klinsindo Penyusutan Aktiva Tetap Per 31 Desember 2017	91
Tabel 3.17	PT. Alvita Prima Klinsindo Laporan Posisi Keuangan per 31 Desember 2018	92
Tabel 3.18	PT. Alvita Prima Klinsindo Laporan Laba Rugi Per 31 Desember 2018	93
Tabel 3.19	Gaji Direksi dan Karyawan	94
Tabel 3.20	Gaji Perbulan Karyawan Perusahaan PT Aprisindo pada jasa <i>Security Service</i>	95
Table 3.21	Gaji Perbulan Karyawan Perusahaan PT Aprisindo pada jasa <i>Office Suport</i>	96
Tabel 3.22	Gaji Perbulan Karyawan Perusahaan PT Aprisindo pada jasa <i>personal suport</i>	97
Tabel 3.23	Gaji Perbulan Karyawan Perusahaan PT Aprisindo pada jasa <i>Home suport</i>	98
Tabel 3.24	PT Alvita Prima Klinsindo Penyusutan Aktiva Tetap Per 31 Desember 2018	99
Tabel 4.1	Lab Bersih	109

DAFTAR GAMBAR

Tabel	Halaman
2.1 Kerangka Fikir	63
3.1 Struktur Organisasi PT. Alvita Prima Klinsindo kedaton Bandar Lampung.....	68



BAB I

PENDAHULUAN

A. Penegasan Judul

Untuk mendapatkan gambaran yang jelas dan terhindar dari kekeliruan dalam memahami judul yang dimaksud oleh penulis, maka perlu kiranya judul skripsi ini dijelaskan dengan lugas.

Skripsi ini berjudul **“Analisis Penerapan Akuntansi Pertanggungjawaban Terhadap Kinerja Pusat Laba dalam Persepektif Ekonomi Islam (Studi Kasus PT. Aprisindo, Kedaton Bandar Lampung)”** pada bagian ini penulis akan menjelaskan beberapa istilah yang terdapat dalam judul skripsi ini.

1. **Analisis** adalah penyelidikan terhadap suatu peristiwa untuk mengetahui keadaan yang sebenarnya (sebab-musabab, duduk perkaranya).¹
2. **Penerapan** adalah proses, cara, perbuatan menerapkan.²
3. **Akuntansi** adalah system informasi yang menyediakan laporan untuk para pemangku kepentingan mengenai aktivitas ekonomi dan kondisi perusahaan.³
4. **Pertanggungjawaban** merupakan organisasi yang dipimpin oleh seorang manajer yang bertanggung jawab terhadap aktivitas yang dilakukan.⁴

¹Penyusun Kamus Pusat Pembinaan dan Pembangunan Bahasa, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, (Jakarta : Gramedia Pustaka Utama, 2008), h. 58.

² Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) Pusat Bahasa, edisi keempat, Jakarta:PT.Gramedia Pustaka Utama,2011, h. 1046.

³ Carl.Warren, James M.Reeve, et.al, *Pengentar Akuntansi* , (25th ed) (Jakarta Selatan: Salemba Empat, 2014), h. 3.

5. **Kinerja** adalah hasil dari proses aktivitas manajerial yang efektif mulai dari proses perencanaan, pelaksanaan, mengevaluasi, laporan pertanggungjawaban, dan pengawasan.⁵
6. **Pusat laba** adalah setiap segmen usaha yang manajernya memiliki kendali atas biaya maupun penerimaan, tetapi tidak memiliki kendali atas dana investasi.⁶
7. **Persepektif** adalah suatu cara pandang terhadap suatu masalah yang terjadi, atau sudut pandang tertentu yang digunakan dalam melihat suatu fenomena.⁷
8. **Ekonomi Islam** adalah suatu perilaku individu muslim dalam setiap aktivitas ekonomi syariahnya harus sesuai dengan tuntunan syariat Islam dalam rangka mewujudkan dan menjaga maqasid syariah (agama, jiwa, akal, nasab, dan harta).⁸

Berdasarkan penguraian istilah tersebut, dapat dijelaskan bahwa yang dimaksud dari judul ini adalah suatu penelitian mengenai Analisis penerapan akuntansi pertanggungjawaban di PT Aprisindo Kedaton Bandar Lampung, Terhadap Kinerja Pusat Laba tersebut. Sehingga dapat diperoleh kesimpulan bahwa sebelum dan sesudah adanya akuntansi

⁴ Robert N. antony, Vijay Govindarajan, *Management Control System* (11th ed) (Jakarta Selatan: Salemba Empat, 2005), h. 171.

⁵ Al . Haryon Jusuf, *Dasar dasar Akuntansi*, (Yogyakarta: edisi 6) h. 6

⁶ A. Tatok Budisantoso, SE, AKK *Akuntansi Manajerial*, (Salemba Empat. Buku 1. Tahun 2000), h. 591.

⁷ Peter Salim dan Yenny, "*Kamus Bahasa Indonesia Kontenporer*", (Edisi Pertama Medan Englis Press), Jakarta 1991, h. 1044

⁸ M Nur Rianto Al Alif, *Teori Makro Ekonomi Islam*, (Bandung: Alfabeta, 2010), h. 6.

pertanggungjawaban tersebut berdampak baik atau buruk terhadap kinerja manajer pusat laba tersebut.

B. Alasan Memilih Judul

Adapun yang menjadi alasan penulis dalam memilih dan menetapkan judul tersebut untuk diteliti adalah sebagai berikut:

1. Alasan Objektif

- a. Secara objektif disuatu oraganisasi dimana fungsi produksi atau pemasaran dilakukan oleh unit organisasi yang terpisah. Ketika organisasi diubah menjadi organisasi dimana setiap unit utama bertanggung jawab baik atas produksi ataupun pemasaran maka proses ini disebut fungsi *divisionalitas*.
- b. Judul skripsi ini dipilih karena keingintauan dan kegelisahan penulis untuk mengadakan penelitian lebih jauh menganalisis kinerja manajer pusat laba terkait akuntansi pertanggungjawaban di PT Aprisindo Kedaton Bandar Lampung.

2. Alasan Subjektif

- a. Permasalahan yang dibahas dalam skripsi ini merupakan salah satu masalah akuntansi yang sudah lama menjadi problematika di dalam kehidupan. Ruang lingkup pembahasanya erat hubunganya dengan disiplin ilmu yang penulis pelajari di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam yaitu program Studi Ekonomi syariah Konsentrasi Akuntansi Syariah.

- b. Berdasarkan pembahasan skripsi ini, penulis yakin penelitian ini akan selesai tepat pada waktunya, karena penelitian ini didukung oleh tersedianya data dan berbagai literatur yang dibutuhkan penulis.

C. Latar Belakang Masalah

Seiring dengan kemajuan informasi dan teknologi, terlebih ketika dihadapkan pada era globalisasi, menurut Dindin Jamaluddin, dunia pendidikan di Indonesia menghadapi tantangan yang sangat serius. Menurutny; *with the current globalization, education in Indonesia faced with enormous challenges.*⁹

Pertanggungjawaban dilakukan setiap individu, hisab harus dijalani setiap pribadi seseorang. Sabda Rasulullah SAW yang artinya: “Setiap kalian adalah pemimpin, dan setiap pemimpin bertanggungjawab terhadap rakyatnya”. Dan dalam firman Allah SWT dalam (Al Qur’an surat Luqman ayat 33)

يَا أَيُّهَا النَّاسُ اتَّقُوا رَبَّكُمُ وَأَحْسِنُوا يَوْمًا لَا يَجْزِي وَالِدٌ عَنْ وَلَدِهِ وَلَا مَوْلُودٌ هُوَ جَازٍ عَنْ وَالِدِهِ شَيْئًا إِنَّ وَعْدَ اللَّهِ حَقٌّ فَلَا تَغُرَّنَّكُمُ الْحَيَاةُ الدُّنْيَا وَلَا يَغُرَّنَّكُم بِالْأَلْغَرُورِ ۝ ٣٣ [لقمان: 33-33]

Artinya: “Hai manusia, bertakwalah kepada Tuhanmu dan takutilah suatu hari yang (pada hari itu) seorang bapak tidak dapat menolong anaknya dan seorang anak tidak dapat (pula) menolong bapaknya sedikitpun. Sesungguhnya janji Allah adalah benar, maka janganlah sekali-kali kehidupan dunia memperdayakan kamu, dan jangan (pula) penipu (syaitan) memperdayakan kamu dalam (mentaati) Allah.”.¹⁰

Perkembangan organisasi di era reformasi memicu kuatnya tuntutan atas pelaksanaan akuntabilitas organisasi. Hal ini menjadi suatu kebutuhan dalam proses manajemen, karena setiap organisasi memiliki keterkaitan dengan pihak

⁹ Jurnal Ilmu Tarbiyah “At-Tajdid”, Vol. 5 No. 2, Juli 2016

¹⁰ Department Agama RI, Alquran dan Terjemahnya, (Bandung: Diponegoro 2007), h. 414

internal dan eksternal organisasi. tuntutan keterbukaan dalam manajemen membutuhkan pola akuntabilitas yang dibangun melalui sistem akuntansi, agar dapat memberikan peluang terhadap peningkatan penyediaan informasi yang handal, akurat, dan terpercaya. Pola akuntabilitas yang terbangun berfungsi untuk meningkatkan tolak ukur kinerja dalam memberikan pelayanan publik, meningkatkan proses pertanggungjawaban manajerial dan merupakan unsur pengendalian manajemen pada organisasi.¹¹

Setiap perusahaan memiliki visi-misi yang ingin dicapai sebagai dasar dalam menjalankan perusahaan. Dalam perjalanan mencapai visi-misi tersebut, pengaruh lingkungan di mana perusahaan berkembang akan sangat berpengaruh. Pengaruh lingkungan tersebut bisa saja menghambat perusahaan untuk berkembang. Agar perusahaan dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang ada, maka tugas manajemen menjadi semakin berat. Untuk mengatasi permasalahan tersebut, desentralisasi banyak dipilih oleh perusahaan agar dapat meningkatkan efisiensi secara keseluruhan. Penerapan desentralisasi tersebut menyebabkan pentingnya penilaian kinerja dalam perusahaan secara individual.

Untuk mengetahui baik tidaknya kinerja manajerial maka perusahaan melakukan penilaian kinerja untuk setiap individu manajer. Adapun unsur-unsur dari kinerja yang akan dinilai dalam penilaian kinerja menurut Robert dan John meliputi kuantitas dari hasil, kualitas dari hasil, ketepatan waktu dari

¹¹ *Akuntansi Syariah, Seri Konsep Dan Aplikasi Ekonomi Dan Bisnis Islam*, Dewan Pengurus Nasional FORDEBI Dan ADESY, Jakarta Rajawali (2016), h . 223

hasil, kehadiran dan kemampuan bekerja sama. Semua unsur tersebut akan menjadi dasar untuk mengukur kinerja setiap individu.

Akuntansi pertanggungjawaban yang baik, dalam penerapannya harus menetapkan atau memberi wewenang secara tegas, karena dari wewenang ini akan menimbulkan adanya tanggung jawab. Dengan wewenang dan tanggungjawab tersebut akan memudahkan pengendalian terhadap penyimpangan yang terjadi. Akuntansi pertanggungjawaban banyak dipakai oleh perusahaan-perusahaan dan badan usaha lainnya karena memungkinkan perusahaan untuk merekam seluruh aktivitas usahanya, kemudian mengetahui unit yang bertanggungjawab atas aktivitas tersebut serta menentukan unit usaha mana yang tidak berjalan secara efisien.

Akuntansi pertanggungjawaban menurut Mulyadi akuntansi pertanggungjawaban adalah suatu system akuntansi yang disusun sedemikian rupa sehingga pengumpulan dan pelaporan biaya dan/atau pendapatan dilakukan sesuai dengan pusat pertanggungjawaban dalam organisasi, dengan tujuan agar dapat ditunjuk orang atau kelompok orang yang bertanggungjawab atas penyimpanan biaya dan/atau pendapatan yang dianggarkan.¹²

Pusat laba diperusahaan PT Aprisindo sudah tergolong baik karena laba setiap tahunnya meningkat jadi penulis tertarik meneliti tentang pusat laba (profit center).

Akuntansi pertanggungjawaban sendiri merupakan salah satu konsep akuntansi manajemen dan system akuntansi yang dikaitkan dan disesuaikan

¹². Mulyadi, *Akuntansi Manajemen*, (Jakarta, salemba Empat 2001), h. 218

dengan pusat pusat pertanggungjawaban yang terdapat didalam suatu perusahaan. Dengan adanya pusat pertanggungjawaban, pimpinan perusahaan dapat mendelegasikan wewenang dan tanggungjawab ke tingkat manajemen dibawahnya dengan lebih efisien tanpa mementau secara langsung seluruh kegiatan oprasional perusahaan. Akuntansi pertanggungjawaban menunjukan bermacam –macam konsep dan alat yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan dan departemen dalam mencapai tujuan.

Sementara itu kinerja menurut Islam merupakan bentuk atau cara individu dalam mengaktualisasikan diri. Kinerja merupakan bentuk nyata dari nilai, kepercayaan, dan pemahaman yang dianut serta dilandasi prinsip-prinsip moral yang kuat dan dapat menjadi motivasi untuk melahirkan karya bermutu.

Allah SWT berfirman dalam Al-Qur'an surat Al-jumu'ah ayat 10 yang berbunyi :

فَإِذَا قُضِيَتِ الصَّلَاةُ فَانْتَشِرُوا فِي الْأَرْضِ وَابْتَغُوا مِنْ فَضْلِهَا
وَاذْكُرُوا أَنَّهُ كَثِيرًا مِّمَّا تَعْلَمُونَ [الجمعة: 10-11]

Artinya : *“Apabila telah ditunaikan shalat, maka bertebaranlah kamu di muka bumi; dan carilah karunia Allah dan ingatlah Allah banyak-banyak supaya kamu beruntung.”*¹³

Ayat-ayat diatas menjelaskan bahwa tujuan seorang muslim bekerja adalah untuk mencari keridhaan Allah SWT dan mendapatkan keutamaan (kualitas dan hikmah) dari hasil yang diperoleh. Kalau kedua hal itu telah menjadi landasan kerja seseorang, maka akan tercipta kinerja yang baik.

¹³ Department Agama RI, Alquran dan Terjemahnya, (Bandung: Diponegoro 2007), h. 554.

Sedangkan PT Alvita Prima Prisindo (Aprisindo) adalah sebuah perusahaan outsourcing terpercaya dalam bidang penyedia dan penyalur tenaga kerja. PT Aprisindo hadir sebagai perusahaan yang memenuhi kebutuhan sumber daya manusia untuk berbagai tenaga antara lain: Cleaning service, security/ satpam, medis/ paramedis, babysister, gardening, pramuwisa, pramubakti, penjaga malam, tenaga kerja borongan, dan pengemudi mobil (driver) serta tenaga kerja outsourcing yang lain.

Sebagai perusahaan jasa maka PT Aprisindo menginginkan keuntungan dari pelayanan yang dilakukan untuk mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan. Masalah atau kendala dalam latar belakang ini adalah telat pembayaran. Dimana telat pembayaran ini pada PT Aprisindo adalah kendala utama. Oleh karena itu, perusahaan harus didukung dengan kinerja manajer, staf, karyawan yang maksimal. Untuk menghasilkan kinerja manajer yang baik maka perusahaan perlu menerapkan akuntansi pertanggungjawaban secara maksimal.

Pusat laba adalah pusat pertanggungjawaban yang manajernya diberikan wewenang untuk mengendalikan pendapatan dan beban beban pusat pertanggungjawaban tersebut, tetapi tidak memiliki kendali atas dana dana investasi. Pusat laba di perusahaan PT Aprisindo setiap tahunnya mengalami kenaikan. Laporan laba rugi di PT Aprisindo jumlah pendapatan yang diperoleh ditahun 2016 senilai Rp 6.596.360.000, Jumlah beban usaha senilai Rp 207.000.000. Ditahun 2017 jumlah pendapatan yang diperoleh senilai Rp 12.369.608.000, jumlah beban usaha senilai Rp Rp 600.000.000. dan ditahun

2018 jumlah pendapatan usaha senilai Rp 18.039.524.000, jumlah beban usaha senilai Rp 1.260.000.000.

Untuk itu, berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan diatas, maka penulis mengambil sebuah objek penelitian sebagai pembahasan skripsi dengan judul “ Analisis Penerapan Akuntansi Pertanggungjawaban Terhadap Kinerja Pusat Laba Dalam Persepektif Ekonomi Islam (Studi PT Aprisindo Kedaton Bandar lampung).

D. Fokus Penelitian

Penulis membatasi masalah yang diteliti, yaitu mengukur kinerja manajer pusat laba di PT Aprisindo kedaton Bandar Lampung. Sampel dalam penelitian adalah pimpinan PT Aprisindo. karyawan (*finance, supervisi, logistik* HR dan *Under Writing*) serta pihak pihak yang terlibat dalam penelitian ini.

E. Rumusan Masalah

1. Bagaimana penerapan akuntansi pertanggungjawaban terhadap kinerja pusat laba?
2. Bagaimana penerapan akuntansi pertanggungjawaban terhadap kinerja pusat laba menurut persepektif ekonomi islam?

F. Tujuan Penelitian

- a. Tujuan teoritis yaitu untuk menambah ilmu pengetahuan bagi penulis dan pembaca terutama pengetahuan bagi penulis dan pembaca terutama pengetahuan dibidang akuntansi yang sesuai dengan ajaran syariat islam, khususnya materi materi yang berhubungan dengan kinerja manajer.

- b. Tujuan aplikatif yaitu untuk mengetahui kinerja manajer (pusat laba) sebelum dan sesudah adanya akuntansi pertanggungjawaban.

G. Manfaat Penelitian

a. Akademisi

Penelitian ini dapat dijadikan sebagai tambahan informasi dan pengetahuan yang bermanfaat bagi penulis dan para pembaca lainnya serta sebagai salah satu sumber referensi bagi kepentingan keilmuan dalam mengatasi masalah yang sama dimasa yang akan datang.

b. Instansi

Instansi yang diteliti Diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai masukan bagi instansi instansi yang terlibat dalam penelitian ini, terutama pada bagian yang berkaitan dengan kinerja (pusat laba), dan akuntansi pertanggungjawaban, untuk memberikan sedikit informasi guna sebagai bahan pertimbangan kepada para calon manajer.

H. Metode Penelitian

Metodologi penelitian berasal dari kata “Metode” yang artinya cara yang tepat untuk melakukan sesuatu, dan” Logos” yang artinya ilmu atau pengetahuan. Jadi metodologi artinya” cara melakukan sesuatu dengan menggunakan pikiran secara saksama untuk mencapai suatu tujuan”. Sedangkan Penelitian adalah”suatu kegiatan untuk mencari, mencatat,

merumuskan sampai menganalisis sampai menyusun laporanya”.¹⁴ Adapun metode yang penulis gunakan adalah:

1. Jenis dan Sifat Penelitian

a. Jenis Penelitian

Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode pendekatan penelitian secara kualitatif. Metode kualitatif yaitu metode penelitian naturalistik yang berlandaskan pada filsafat *postpositivisme*, karena penelitian nya dilakukan pada kondisi yang alamiah, (sebagai lawannya adalah eksperimen) dimana peneliti adalah sebagai instrumen kunci, teknik pengumpulan data dilakukan secara *triangulasi* (gabungan), analisis data bersifat induktif/kualitatif, dan hasil penelitian kualitatif lebih menekankan makna dari pada generalisasi.¹⁵ Penelitian ini termasuk dalam jenis penelitian lapangan (*field research*). Jika dari sifatnya, penelitian ini bersifat deskriptif yang bertujuan untuk mendeskripsikan apa-apa yang sedang berlaku, didalamnya terdapat upaya mendeskripsikan, mencatat, analisis, dan menginterpretasikan kondisi-kondisi yang sekarang ini terjadi atau ada.¹⁶ Penelitian ini dilakukan di PT Aprisindo kedaton Bandar Lampung.

¹⁴ Cholid Narbuko dan Abu Achmadi, *Metodologi Penelitian*, cetakan 10, Bumi Aksara, Jakarta, 2009, h. 1

¹⁵ Sugiono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2011), h. 8-9.

¹⁶ Moh Prabu Tika, *Metodologi Riset Bisnis* (Jakarta: Bumi Aksara, 2006), h.10.

Selain itu penulis menggunakan penelitian kepustakaan (*library research*). Penelitian kepustakaan adalah penelitian yang dilaksanakan dengan menggunakan *literatur* (ke pustakaan), baik berupa buku, catatan, maupun laporan hasil penelitian terdahulu.¹⁷

b. Sifat Penelitian

Sifat penelitian ini adalah deskriptif kualitatif. Deskriptif diartikan sesuatu bertujuan untuk menggambarkan, meringkas berbagai kondisi, berbagai situasi atau berbagai variabel yang timbul di masyarakat yang menjadi objek penelitian.¹⁸ Sedangkan metode kualitatif lebih berdasarkan pada sifat fenomenologis yang mengutamakan penghayatan (*vestehen*).¹⁹ Tempat Pemilihan atau lokasi penelitian ini di lakukan di PT Aprisindo Kedaton Bandar Lampung.

2. Sumber Data

untuk mengumpulkan informasi yang diperoleh dalam penelitian ini menggunakan data sebagai berikut:

- a. Data primer ialah data yang diperoleh langsung dari lapangan oleh orang yang melakukan penelitian atau yang bersangkutan

¹⁷ Iqbal Hasan, *Analisis Data Penelitian Dengan Statistic*, Jakarta: Bumi Aksara, 2008, h . 5

¹⁸ Burhan Bungin, *Metodologi Penelitian Sosial dan Ekonomi* (Jakarta: Kencana, 2013), h.48.

¹⁹ Imam Gunawan, *Metode Penelitian Kualitatif: Teori Dan Praktik* (Jakarta: Bumi Aksara, 2014), h. 80.

yang memerlukanya.²⁰ Dalam penelitian ini penulis mendapatkan data primer dari lapangan, yaitu dari pihak-pihak yang terkait di PT Aprisindo seperti pimpinan lembaga serta karyawan bagian pimpinan PT Aprisindo. karyawan (*finance, supervisi, logistik HR dan Under Writing*) serta pihak yang terlibat dalam proses pertanggungjawaban berupa observasi, wawancara dan dokumentasi.

- b. Data sekunder ialah data yang diperoleh oleh suatu organisasi atau perusahaan dalam bentuk yang sudah jadi berupa publikasi.²¹ Dalam penelitian ini penulis mendapatkan dari perpustakaan, Al-Quran, Hadits, buku-buku literatur, dan data sekunder dari dokumen-dokumen yang terkait dengan judul skripsi ini.
- c. Populasi Didalam metodologi penelitian populasi merupakan objek penelitian. Populasi adalah sekelompok unsur atau elemen yang dapat berbentuk manusia atau individu, binatang, tumbuh-tumbuhan, lembaga atau institusi, kelompok, dokumen, kejadian, sesuatu hal, gejala, atau berbentuk konsep yang menjadi objek penelitian.²² Populasi merupakan semua individu

²⁰ Iqbal Hasan, *Analisis Data Penelitian Dengan Statistic*, Bumi Aksara, Jakarta, 2004, h. 19.

²¹ J. Supranto, *Metode Ramalan Kuantitatif Untuk Perencanaan Ekonomi dan Bisnis* (Jakarta: Rineka Cipta, 2000), h. 8.

²² Jusuf Soewadji, *Pengantar Metodologi Penelitian* (Jakarta: Mitra Wacana Media, 2012), h. 129.

atau unit-unit yang menjadi target penelitian. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi yaitu seluruh staf dan karyawan PT Aprisindo Bandar Lampung.

- d. Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.²³ Pada penelitian ini pengambilan sampel dilakukan dengan *purposive sampling*. *Purposive sampling* adalah teknik pengambilan sampel sumber data dengan pertimbangan tertentu.²⁴ Sampel yang dimaksud dalam penelitian ini yaitu pimpinan PT Aprisindo, karyawan (*finance, supervisi, logistik HR dan Under Writing*) serta pihak yang terlibat dalam proses pertanggungjawaban.

3. Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data adalah prosedur yang sistematis dan standar untuk memperoleh data yang diperlukan. Perlu dijelaskan bahwa pengumpulan data dapat dikerjakan berdasarkan pengamatan.

a. Penelitian Pustaka (*Library Research*)

Teknik kepustakaan adalah penelitian kepustakaan yang dilaksanakan dengan cara, menelaah dan mencatat berbagai literatur atau bahan bacaan yang sesuai dengan pokok bahasan,

²³ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2011),...., h. 116.

²⁴ *Ibid*, h. 218-219.

kemudian disaring dan dituangkan dalam kerangka pemikiran secara teoritis.²⁵ Teknik ini dilakukan guna memperkuat fakta untuk membandingkan perbedaan dan atau persamaan antara teori dan praktek yang sedang penulis teliti terkait masalah akuntansi pertanggungjawaban terhadap kinerja manajer (pusat laba) dalam perspektif ekonomi Islam.

b. Pengamatan (*Observasi*)

Pengamatan (*Observasi*) adalah alat pengumpulan data yang dilakukan dengan cara mengamati dan mencatat secara sistematis gejala-gejala yang diselidiki.²⁶ Dalam hal ini, penulis melakukan pengamatan terhadap situasi dan kondisi akuntansi pertanggungjawaban terhadap kinerja manajer pusat laba.

c. *Interview* (wawancara)

Interview adalah teknik pengumpulan data dengan mengajukan pertanyaan langsung oleh pewawancara kepada responden, dan jawaban-jawaban tersebut di catat atau direkam.²⁷ Dalam pelaksanaannya penulis melakukan *interview* bebas terpimpin atau terstruktur dengan membawa kerangka pertanyaan yang telah dipersiapkan sebelumnya, peneliti mewawancarai pihak-pihak terkait judul penelitian ini seperti

²⁵ Kartini Kartono, *Pengantar Metodologi Research*, ALUMNI, Bandung, 1998, h.78

²⁶ Cholid Narbuko dan Abu Achmadi, *Metodologi Penelitian*, Cetakan 10, Bumi Aksara, Jakarta, 2009, h.70

²⁷ *Ibid.*, h. 137-138.

pimpinan PT Aprisindo. karyawan (*finance, supervisi, logistik* HR dan *Under Writing*) serta pihak yang terlibat dalam proses pertanggungjawaban. Penulis menggunakan metode ini guna memperoleh data dari lokasi penelitian, terutama yang berkaitan dengan Analisis Pengaruh Penerapan Akuntansi Pertanggung jawaban Terhadap Kinerja Menejer Pusat Laba Dalam Persepektif Islam.

d. Studi Dokumen

Studi dokumen merupakan metode pengumpulan data kualitatif sejumlah besar fakta dan data tersimpan dalam bahan yang berbentuk dokumentasi. Sebagian besar data berbentuk surat, catatan harian, arsip foto, hasil rapat, cinderamata, jurnal kegiatan dan sebagainya.²⁸

4. Metode Pengolahan Data

Pengolahan data adalah "menimbang, menyaring, mengatur dan mengklasifikasikan. Menimbang atau menyaring data adalah benar –benar memilih secara hati-hati data relevan yang tepat dan berkaitan dengan masalah yang tengah diteliti. Mengatur dan mengklasifikasikan ialah menggolongkan atau menyusun menurut aturan tertentu".²⁹ Setelah sumber dari berbagai data dikumpulkan, maka langkah selanjutnya adalah

²⁸ *Ibid.*, h. 32-33.

²⁹ Kartini Kartono, *Pengantar Metodologi Research*, ALUMNI, Bandung, 1998, h. 78

pengelolaan data yang sesuai dengan kode etik penelitian dengan langkah-langkah sebagai berikut:

a. Pemeriksaan Data (*Editing*)

Editing merupakan kegiatan untuk meneliti kembali rekaman atau catatan data yang telah dikumpulkan oleh pencari data dalam suatu penelitian, apakah hasil rekaman data cukup baik dan dapat dipersiapkan untuk proses lebih lanjut ataukah perlu dilakukan peninjauan kembali agar dapat dipakai untuk proses lebih lanjut.³⁰

b. Tabulasi Data (*Tabulating*)

Adalah proses penyusunan data atau fakta yang telah di edit dan diberi kode dalam bentuk table- table³¹ dari berbagai data dan teori yang telah dikumpulkan, apabila dalam pembahasan tersebut diperlukan untuk membuat tabel, maka hal tersebut berguna untuk mempermudah bagi semua pembaca dalam memahami pembahasan yang dijelaskan dalam penelitian ini.

c. Rekonstruksi Data (*Reconstrukting*)

Adalah “menyusun ulang data secara teratur, berurutan dan logis sehingga mudah dipahami dan diinterpretasikan”. dari data yang telah dikumpulkan, akan disusun secara teratur yang bertujuan untuk dipahami dari para pembaca dalam alur pembahasan penelitian.

³⁰ Muhamad Teguh, *Metodologi Penelitian Ekonomi: Teori dan Praktek*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.2001, h.173-174.

³¹ *Ibid*, h. 180.

d. Sistematika Data (*Sistemizing*)

Adalah “menempatkan data menurut kerangka sistematika bahasan berdasarkan urutan masalah”.³²Dari data yang telah dikumpulkan, penulis akan mengurutkan permasalahan penelitian ini sesuai dengan sistematika penulisan pedoman skripsi yang dikeluarkan oleh fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam sebagai penulisan karya ilmiah.

Dari seluruh data atau laporan yang diperoleh yang berkaitan dengan masalah penulisan, maka langkah selanjutnya akan diolah dan disusun, kemudian penulis akan menggunakan langkah editing atau meneliti kembali catatan yang telah dikumpulkan untuk mengetahui apakah data tersebut cukup akurat dan dapat dipersiapkan untuk menyempurnakan penelitian.

5. Metode Analisis Data

Analisis data adalah “suatu cara penelitian yang menghasilkan data deskriptif analisis, yaitu apa yang dinyatakan oleh responden secara tertulis atau lisan dan juga perilakunya yang nyata, diteliti dan dipelajari sebagai sesuatu yang utuh.”³³ Setelah keseluruhan data terkumpul dan diolah dengan baik, langkah selanjutnya akan dianalisis data tersebut sehingga dapat ditarik suatu kesimpulan yang bersifat khusus.

³² Suharsimi Arikunto, *Manajemen Penelitian*, Rineka Cipta, Jakarta, 1993, h. 126.

³³ Soerjono Soekamto, *Penelitian Hukum Normatif Suatu Tinjauan Singkat*, Raja Grafindo, Jakarta, 1998, h. 12.

Analisis data merupakan proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan, dan dokumentasi, dengan cara mengorganisasikan data ke dalam kategori, menjabarkan ke dalam unit-unit, melakukan sintesa, menyusun ke dalam pola, memilih mana yang penting dan yang akan dipelajari, dan membuat kesimpulan sehingga mudah dipahami oleh diri sendiri maupun orang lain. Analisis data kualitatif adalah bersifat induktif, adalah suatu analisis berdasarkan data yang diperoleh, selanjutnya dikembangkan pola hubungan tertentu atau menjadi hipotesis.³⁴



³⁴ Sugiyono, “*Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*” (Bandung: Alfabeta, 2017) h. 335

BAB II

KAJIAN TEORI

A. *Sharia Enterprise Theory*

Sharia Enterprise theory merupakan teori yang mengakui adanya pertanggungjawaban tidak hanya kepada pemilik perusahaan saja melainkan kepada kelompok *stakeholder* yang lebih luas. *Sharia Enterprise theory* memiliki beberapa konsep terkait pengungkapan tanggung jawab sosial sebuah perusahaan, terutama pada perusahaan syariah yaitu, pengungkapan tanggung jawab sosial merupakan bentuk akuntabilitas manusia terhadap tuhan dan karenanya ditujukan untuk mendapatkan ridho (legitimasi) dari tuhan sebagai tujuan utama, karena dalam hal ini *Sharia Enterprise theory* didalamnya menjelaskan bahwa Allah adalah sumber amanah utama, sedangkan sumber daya *stakeholder* adalah amanah dari Allah yang di dalamnya melekat sebuah tanggung jawab untuk menggunakan dengan cara dan tujuan yang ditetapkan oleh sang maha pemberi amanah. Tujuan ini dapat dicapai jika si hamba menggunakan sumber daya dengan cara yang dapat membuatnya menjadi *rahmatan lil alamin* (membawa rahmat bagi seluruh alam).³⁵

Sharia Enterprise theory dapat dikatakan merupakan suatu *social integration* yang berasal dari adanya kepentingan emansipatoris untuk membedakan *knowledge* yang selalu terperangkap dalam dunia materil

³⁵Inten Mutia, *Menata Pengungkapan CSR di Bank Islam (Suatu Pendekatan Kritis)*. Jakarta: Citra Pustaka Indonesia. 2010. h.11

menjadi suatu *knowledge* yang juga mempertimbangkan aspek non materil. Aspek aspek nonmateril ini yang dimaksud adalah aspek spiritual atau nilai-nilai Illahi. *Sharia Enterprise theory* memiliki dimensi-dimensi dalam pengungkapan tanggung jawab sosial perusahaan terutama perusahaan syariah, yaitu dimensi akuntabilitas vertikal dan akuntabilitas horizontal. Akuntabilitas vertikal ditunjukkan kepada Tuhan. Contoh pengungkapan tanggung jawab yang bertujuan menunjukkan akuntabilitas vertikal adalah adanya pengungkapan mengenai fatwa dan aspek operasional yang dipatuhi dan tidak dipatuhi beserta alasannya. Sedangkan akuntabilitas horizontal ditunjukkan kepada dua pihak yaitu *direct stakeholders* adalah pihak-pihak yang secara langsung memberikan kontribusi pada perusahaan, baik dalam bentuk kontribusi keuangan maupun non keuangan karena telah memberikan kontribusi kepada perusahaan maka akan mendapatkan kesejahteraan dari perusahaan, *indirect stakeholders* adalah pihak yang tidak memberikan kontribusi kepada perusahaan tetapi secara syariah akan mendapatkan kesejahteraan dari perusahaan, dan alam adalah pihak yang memberikan kontribusi bagi mati-hidupnya perusahaan sebagaimana pihak Allah dan manusia.

B. Akuntabilitas Menurut Persepektif Islam

Akuntabilitas menurut persepektif islam menurut Triyuwono dan Roekhudin akuntabilitas sebenarnya timbul sebagai konsekuensi logis atas adanya hubungan antara *agent* (manajemen) dan *principal*(pemilik) (*agent –principal relationship*). *Principal* dalam hal ini memberikan

kewenangan penuh pada *agen* untuk melakukan aktivitas operasional organisasi. Sebagai kosekuensi atas wewenang ini, maka *agen* mempertanggung jawabkan aktivitasnya terhadap *principal*.³⁶

1. Prinsip prinsip akuntansi syariah

a. Konsep kejujuran dalam Islam

Pandangan islam mengenai orang yang jujur adalah dekat dengan allah dan berada pada tingkatan kedua setelah derajat para nabi. sebagaimana dalam Al- Qur'an surat An-Nisaa' ayat 69 Allah berfirman:

وَمَنْ يُطِيعِ اللَّهَ وَالرَّسُولَ فَأُولَٰئِكَ مَعَ الَّذِينَ أَنْعَمَ اللَّهُ عَلَيْهِمْ مِنَ النَّبِيِّينَ
وَالصِّدِّيقِينَ وَالشُّهَدَاءِ وَالصَّالِحِينَ وَحَسُنَ أُولَٰئِكَ رَفِيقًا ۖ [النساء: 69-69]

Artinya: “Dan barangsiapa yang mentaati Allah dan Rasul(Nya), mereka itu akan bersama-sama dengan orang-orang yang dianugerahi nikmat oleh Allah, yaitu: Nabi-nabi, para shiddiiqiin, orang-orang yang mati syahid, dan orang-orang saleh. Dan mereka itulah teman yang sebaik-baiknya.”³⁷

Akan tetapi mengapa masih ada sebagian manusia atau lembaga yang mau melakukan ketidak jujuran demi mendapatkan keuntungan jangka pendek. Hal ini disebabkan karena indicator kinerja yang menjadi ukuran utama keberhasilan adalah keuntungan yang tampak secara fisik dan langsung terlihat hasilnya tanpa mempertimbangkan keuntungan lain serta keuntungan jangka panjang.

³⁶ Akuntansi Syariah, Seri Konsep dan Aplikasi Ekonomi Bisnis Islam/ FORDEBI, ADESy, Jakarta: Rajawali Pers, 2016. h.224

³⁷ Departemen Agama RI, Alqur'an Dan Terjemahnya, (Diponegoro: Bandung, 2010), .h..89

Menurut Al-mishri, bahwa tiga nilai kejujuran yang dapat ditetapkan dalam bermuamalah, yaitu kejujuran berniat, kejujuran lahiriah. Ketiga jenis kejujuran tersebut merupakan satu kesatuan yang membentuk kemaslahatan baik pada diri sendiri maupun lingkungannya.

1. Kejujuran Berniat

Kejujuran dalam berniat merupakan komitmen kita kepada Allah swt. Untuk melaksanakan sesuatu sesuai dengan apa yang telah kita cita-citakan. Seorang imam dusun misalnya yang sudah berniat untuk memberikan pelayanan yang baik kepada umat didaerahnya, tentu akan berusaha dengan maksimal agar dapat menjalankan amanah yang telah diberikan. Dalam pandangan islam, niat dalam menjalankan amanah merupakan janji, yang tidak hanya berjanji pada masyarakat didaerahnya atau janji pada atasan, tetapi yang lebih penting adalah janji kepada sang maha kuasa³⁸

2. Kejujuran Lahiriah

Implementasi kejujuran lahiriah dalam akuntabilitas mengandung makna, bahwa setiap orang yang diberi amanah akan menjalankan tugas sesuai dengan apa yang telah ditentukan (disepakati), misalnya penyelesaian suatu pekerjaan merupakan pegangan awal untuk menguji kejujuran kelak . Apabila pekerjaan tersebut dapat diselesaikan sesuai dengan yang diamanahkan, maka

³⁸ Akuntansi Syariah, Seri Konsep dan Aplikasi Ekonomi Bisnis Islam/ FORDEBI, ADESY, Jakarta: Rajawali Pers, 2016. h.227

pekerja tersebut akan mendapatkan predikat jujur. Akan tetapi, apabila yang terjadi sebaliknya, maka dia akan mendapatkan predikat pendusta.

3. Kejujuran Batiniah

Implementasi kejujuran batiniah dalam akuntabilitas adalah menjadikan tuhan sebagai pemilik utama yang harus menerima pertanggungjawaban dan bukan pemimpin/ pemilik pekerjaan yang harus dipatuhi. melakukan kecurangan dalam hal pelaporan keuangan merupakan perbuatan baik bagi sebagai orang/ perusahaan karena dapat memberikan keuntungan serta memperkaya diri sendiri. Tetapi perbuatan seperti ini tertantang dengan keinginan tuhan (batin), sehingga secara batiniah dianggap tidak jujur.

b. Keadilan Sosial dalam Islam

Diantara nilai-nilai keadilan asasi kemanusiaan yang dibawa oleh islam dan dijadikan sebagai pilar kehidupan pribadi, rumah tangga, dan masyarakat adalah keadilan. Dalam Al-Qur'an menjadikan keadilan diantara manusia itu sebagai tujuan risalah samawi, sebagai firman Allah.

لَقَدْ أَرْسَلْنَا رُسُلَنَا بِالْبَيِّنَاتِ وَأَنْزَلْنَا مَعَهُمُ الْكِتَابَ وَالْمِيزَانَ لِيَقُومَ النَّاسُ
بِالْقِسْطِ وَأَنْزَلْنَا الْحَدِيدَ فِيهِ بَأْسٌ شَدِيدٌ وَمَنْفَعٌ لِلنَّاسِ وَلِيَعْلَمَ أَسْمَاءُ مَنْ يَنْصُرُهُ
وَرُسُلُهُ بِالْغَيْبِ إِنَّ أَسْمَاءَ قَوِيٌّ عَزِيزٌ ٢٥

Artinya: *Sesungguhnya Kami telah mengutus rasul-rasul Kami dengan membawa bukti-bukti yang nyata dan telah Kami turunkan bersama mereka Al Kitab dan neraca (keadilan) supaya*

*manusia dapat melaksanakan keadilan. Dan Kami ciptakan besi yang padanya terdapat kekuatan yang hebat dan berbagai manfaat bagi manusia, (supaya mereka mem pergunakan besi itu) dan supaya Allah mengetahui siapa yang menolong (agama)Nya dan rasul-rasul-Nya padahal Allah tidak dilihatnya. Sesungguhnya Allah Maha Kuat lagi Maha Perkasa.*³⁹

Ayat diatas memberikan penekana pada nilai keadilan yang lebih besar daripada perkara ini, yaitu bahwa Allah mengutus para Rosul-nya dan menurunkan kitab-nya untuk mewujudkan keadilan.

Sementara Ibnu Taimiyah berpendapat, bahwa keadilan merupakan system segala sesuatu. Jika urusan dunia ditegakkan dengan keadilan, maka dia akan tegak, meskipun pemiliknya tidak memiliki bagian akhirat. Akan tetapi jika tidak ditegakkan dengan keadilan, maka dia tidak akan tegak, meskipun pelakunya memiliki iman yang mendapat balasan diakhirat.

1. Kebebasan Jiwa

Keadilan dalam islam dimulai dengan melakukan pembebasan jiwa dari segala bentuk peribadatan dan ketundukan kepada apa pun selain Allah. Quthb menjelaskan bahwa selain Allah, berarti tidak seorang pun yang memiliki kekuasaan, tidakada yang menghidupkan dan mematikan seseorang kecuali Allah, tidak ada yang memiliki daya untuk memberi manfaat atau mudharat selain allah, tidak ada selaindia yang memberi rezeki

³⁹ Departemen Agama RI, Alqur'an Dan Terjemahnya, (Diponegoro:Bandung,2010).h. 432

baik dari langit maupun dari bumi kepada seseorang, dan tidak ada seorang perantara pun yang menghubungkan seorang hamba dengan tuhnya. Hal tersebut sesuai dalam firman Allah.

قُلْ هُوَ ٱللَّهُ ٱلْأَحَدُ ٱلْأَحَدُ ٱلصَّمَدُ ۚ لَمْ يَلِدْ وَلَمْ يُولَدْ ۚ لَمْ يَكُن لَّهُ كُفُوًا أَحَدٌ ۚ [الإخلاص: 1-4]

Artinya: 1. Katakanlah: "Dialah Allah, Yang Maha Esa. 2. Allah adalah Tuhan yang bergantung kepada-Nya segala sesuatu. 3. Dia tiada beranak dan tidak pula diperanakkan, 4. dan tidak ada seorangpun yang setara dengan Dia".⁴⁰

2. Persamaan Kemanusiaan

Menurut Quthb, islam memerangi segala bentuk perbedaan dan diskriminasi beserta sebab musababnya, agar semuanya dapat dimusnahkan. Sehingga pada akhirnya, setiap manusia memiliki kemuliaan dan kehormatannya masing-masing yang sama sekali tidak dapat direndahkan. setiap manusia kehormatannya masing – masing yang harus dihargai. Seperti yang dijelaskan dalam Al-qur'an sebagai berikut: (Q.S An-Nur: 27-28).

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا لَا تَدْخُلُوا بُيُوتًا غَيْرَ بُيُوتِكُمْ حَتَّى تَسْتَأْذِنُوا وَتُسَلِّمُوا عَلَىٰ أَهْلِهَا ذَٰلِكُمْ خَيْرٌ لَّكُمْ لَعَلَّكُمْ تُذَكَّرُونَ ۚ ۚ فَإِنْ لَمْ تَجِدُوا فِيهَا أَحَدًا فَلَا تَدْخُلُوهَا حَتَّىٰ يُؤْذَنَ لَكُمْ وَإِنْ قِيلَ لَكُمْ ارْجِعُوا فَارْجِعُوا ۚ هُوَ أَزْكَىٰ لَكُمْ وَأَنتُمْ تَعْمَلُونَ عَلِيمٌ ۚ ۚ [النور: 27-28]

Artinya: 27. Hai orang-orang yang beriman, janganlah kamu memasuki rumah yang bukan rumahmu sebelum meminta izin dan memberi salam kepada penghuninya. Yang demikian itu lebih baik bagimu, agar kamu (selalu) ingat. [QS An Nur: 27]

⁴⁰ Ibid, h. 485

28. *Jika kamu tidak menemui seorangpun didalamnya, maka janganlah kamu masuk sebelum kamu mendapat izin. Dan jika dikatakan kepadamu: "Kembali (saja)lah, maka hendaklah kamu kembali. Itu bersih bagimu dan Allah Maha Mengetahui apa yang kamu kerjakan. [QS An Nur:28]*

Makna dari ayat diatas adalah bahwa setiap orang memiliki kehormatan diri yang sama sekali tidak boleh dilanggar oleh orang lain dan seseorang tidak boleh pula mengurangi kehormatan orang lain.

Demikianlah islam memandang semua segi dalam kehidupan manusia baik bersifat kejiwaan maupun ke masyarakat, agar dengan demikian menjadi kokohlah arti persamaan itu.

3. Jaminan Sosial

Islam menetapkan prinsip-prinsip jaminan dalam semua gambaran dan bentuknya. Menurut Quthb ada beberapa jaminan yang telah ditetapkan dalam islam, yaitu: antara individu

dengan dirinya sendiri, antara individu dengan keluarga dekatnya, antara individu dengan masyarakat, antara umat yang satu dengan umat yang lainnya, dan antara satu lapisan masyarakat dengan lapisan masyarakat lainnya secara timbal balik. Seperti yang dijelaskan dalam Al-Qur'an surat An-Nazi'at:37-41.

فَأَمَّا مَنْ طَغَىٰ ٣٧ وَءَاثَرَ الْحَيَاةَ الدُّنْيَا ٣٨ فَإِنَّ الْجَحِيمَ هِيَ الْمَأْوَىٰ ٣٩ وَأَمَّا مَنْ خَافَ مَقَامَ رَبِّهِ وَنَهَى النَّفْسَ عَنِ الْهَوَىٰ ٤٠ فَإِنَّ الْجَنَّةَ هِيَ الْمَأْوَىٰ ٤١ [النازعات:37-41]

Artinya: "Adapun orang yang melampaui batas, dan lebih mengutamakan kehidupan dunia, maka sesungguhnya

nerakalah tempat tinggal(nya). Dan adapun orang-orang yang takut kepada kebesaran Tuhannya dan menahan diri dari keinginan hawa nafsunya, maka sesungguhnya surgalah tempat tinggal(nya)”.⁴¹

4. Keadilan sosial dalam pandangan ekonomi islam

Keadilan merupakan pondasi yang terpenting dalam ekonomi islam penegakkeadilan telah ditekankan dalam Al-Qur'an sebagai misi utama para Nabi yang diutus oleh Allah,⁴² termasuk dalam penegakan keadilan ekonomi dan penghapusan kesenjangan pendapatan.

Memahami keadilan ekonomi, menurut hartropp terdapat tiga cara yang berbeda untuk memahaminya, yaitu hak (*rights*), kebutuhan (*needs*), dan ganjaran (*desert*). Dalam pandangan islam, nilai keadilan mengandung makna menempatkan atau mendistribusikan sesuatu sesuai dengan konteksnya.

5. Konsep Akuntabilitas Berbasis Keadilan

Manusia telah diciptakan oleh Allah untuk menangani bumi ini agar tercapai kemakmuran dan kebahagiaannya dengan tidak boleh mengambil tindakan yang lain kecuali untuk menegakan keadilan. Menurut Alimuddin, bahwa keadilan sebagai salah satu nilai universal yang dijunjung tinggi dan menjadi dambaan dan harapan umat manusia kapan pun dan dimana pun mereka berada.

⁴³Department Agama RI, Alquran dan Terjemahnya, Diponegoro, Bandung, 2010, Q.S al-Hadid(57):25.

Menurut Triyuwono, manusia yang diturunkan sebagai khalifatullah fil adhl (wakil Allah di bumi)⁴³ mengemban suatu amanah yang harus dilakukan sesuai dengan keinginan Allah Swt.

2. Tujuan Akuntansi

Menempatkan Allah dan Rasulnya sebagai sumber nilai dan Allah tempat kembali segala urusan komprehensif dalam tujuannya, bukan hanya tujuan mencari kepentingan dunia seperti mencari kekayaan, tetapi juga mencari kepentingan akhirat seperti pahala dan keridhoan Ilahi yang akhirnya dapat masuk dalam keluarga besar surga *Jannatun naiim*.⁴⁴

- a. Informasi yang disajikan berdimensi amanah dan bisa memenuhinya (accountability view of accounting)
- b. Berdimensi *stakeholders* atau menyangkut pemenuhan kepentingan semua pihak bukan hanya kapitalis (*enterprise theory*)
- c. Akuntansi menjadi alat manusia bisa membantu dalam melaksanakan ketentuan syariah sebagai hamba Allah atau khalifah sekaligus melepaskan diri dari dosa yang muncul akibat berbagai kesalahan dalam menjalankan amanah pengelolaan organisasi, perusahaan, kekayaan dari pemberi amanah.

3. Dampak Penerapan Akuntansi Syariah

Dampak penerapan akuntansi syariah pada saat sekarang ini lebih menunjukkan pada perkembangan ilmu pengetahuan mengenai syariah

⁴³. *Ibid* h. 39

⁴⁴ Daesepti, "Tujuan akuntansi Syariah" (On-Line), tersedia di: <https://daesepty.wordpress.com/2014/03/16/konsep-dan-tujuan-akuntansi-syariah/> (4 Desember 2019)

dan perbaikan dalam sistem akuntansi syariah di Indonesia. Selain itu akuntansi syariah juga telah memiliki peraturan dan dasar untuk menunjang pengaplikasiannya.⁴⁵

C. Akuntansi Pertanggungjawaban

1. Pengertian Akuntansi Pertanggungjawaban

Menurut Widia Astuty, dkk, Akuntansi pertanggungjawaban (*responsibility accounting*) merupakan suatu sistem akuntansi yang digunakan untuk mengukur kinerja setiap pusat pertanggungjawaban sesuai dengan informasi yang dibutuhkan manajer untuk mengoperasikan pusat pertanggungjawaban mereka sebagai bagian dari sistem pengendalian manajemen. Melalui konsep pusat pertanggungjawaban tersebut, maka kinerja manajer dan kinerja unit organisasi dapat dinilai tingkat efisiensi dan efektifitasnya.⁴⁶ Menurut Mulyadi “akuntansi pertanggungjawaban adalah “Suatu sistem akuntansi yang disusun sedemikian rupa sehingga pengumpulan serta pelaporan biaya dan pendapatan dilakukan sesuai dengan pusat pertanggungjawaban dalam organisasi, dengan tujuan agar dapat ditunjuk orang atau kelompok orang yang bertanggungjawab atas penyimpangan biaya dan/atau pendapatan yang dianggarkan”.⁴⁷

⁴⁵ Widiana, *Analisa Perkembangan Peraturan Dan Penerapan Akuntansi Syariah Di Indonesia*, Vol. 2 No. 1 (April 2017), h. 42.

⁴⁶ Widya Astuti, *Pengaruh Lingkungan Bisnis Terhadap Informasi Akuntansi Manajemen Dan Penganggaran Dampaknya Terhadap Kinerja Perusahaan*, trikonomika vol.11,no 12,desember 2012, h. 160-175 ISSN 1411-514X.

⁴⁷ Se Tin, Taufik Hidayat, *Analisis pengaruh penerapan Akuntansi Pertanggungjawaban terhadap kinerja Manajer Pusat Laba di warung Paskal bandung* :Jurnal Akuntansi Vol.4 No (2 November 2012), h. 188.

Sedangkan menurut Hansen, Mowen mendefinisikan, bahwa “Akuntansi Pertanggungjawaban adalah sistem yang mengukur berbagai hasil yang dicapai oleh setiap pusat pertanggungjawaban menurut informasi yang dibutuhkan oleh para manajer untuk mengoperasikan pusat pertanggungjawaban mereka”.⁴⁸

Akuntansi pertanggungjawaban menurut Rudianto adalah “suatu sistem akuntansi yang mengakui berbagai pusat-pusat tanggung jawab pada keseluruhan organisasi, dan mencerminkan rencana dan tindakan setiap pusat tanggungjawab itu dengan menetapkan penghasilan dan biaya tertentu bagi pusat yang memiliki tanggung jawab yang bersangkutan”.⁴⁹

2. Dasar Hukum akuntansi pertanggungjawaban

Akuntan bertanggungjawab melaporkan semua transaksi yang terjadi dengan benar, jujur serta teliti, sesuai dengan syariah Islam.

Orang yang menyiapkan laporan hitungan akhir dan neraca keuangan harus bersifat amanah dalam semua informasi dan keterangan yang dipaparkan. Ia hendaklah memaparkan apa apa yang layak dan menyembunyikan rahasia rahasia yang wajib ia jaga secara syar’i. Sifat amanah ini dituntun dalam semua jenis aktivitas manusia, sifat amanah ini dijelaskan dalam Q.S al Qashas: 26

قَالَتْ إِحْدَاهُمَا يَا أَبَتِ اسْتَأْجِرْهُ إِنَّ خَيْرَ مَنِ اسْتَأْجَرْتَ الْقَوِيُّ الْأَمِينُ

⁴⁸ Hasen , Mowen, *Akuntansi Manajerial*, (Yogyakarta: managerial accounting buku 1,2013), h. 229

⁴⁹ Rudianto, *Akuntansi Manajemen, Informasi Untuk Pengambilan Keputusan Straregi* (Jakarta: Erlangga 2013),h. 176

Artinya: *Salah seorang dari kedua wanita itu berkata: "Ya bapakku ambillah ia sebagai orang yang bekerja (pada kita), karena sesungguhnya orang yang paling baik yang kamu ambil untuk bekerja (pada kita) ialah orang yang kuat lagi dapat dipercaya".*

Dalam hadis Rosullullah Saw menjelaskan” *tidak ada iman bagi orang yang tidak amanah dan tidak ada agama bagi orang yang janjinya tidak bisa dipeganng (yang tidak tepat janji) ” (H.R Ahmad).*

Oleh karna itu, seorang akuntan yang memberikan informasi keuangan yang didalamnya terdapat pemalsukan data, penipuan, dan pembodohan dianggap sebagai penghianat terhadap amanah yang telah diterimannya sebagai orang yang telah dipercaya untuk menyusun data akhir tahun dan neraca keuangan.

3. Pusat Pertanggungjawaban

Akuntansi pertanggungjawaban dibagi menjadi empat bagian pusat pertanggungjawaban antara lain yaitu;

a) Pusat Pendapatan (*Revenue Centre*)

Pusat pendapatan merupakan suatu unit organisasi atau pusat pertanggungjawaban yang prestasi manajernya dinilai berdasarkan pendapatan yang dihasilkan. Manajer di pusat pendapatan tidak mempunyai keleluasaan atau pengendalian terhadap aktiva yang tertanam atau biaya item atau jasa yang dijual. Mereka hanya mengendalikan biaya pemasaran dan forma yang diukur dalam kemampuan mereka untuk mencapai tujuan/sasaran penjualan yang ditentukan dimuka, di antara restriksi biaya yang khusus. Untuk menerima motivasi yang optimal dari manfaat pengendalian,

manajer pusat pendapatan harus berpartisipasi dalam proses penentuan sasaran dan harus menerima dengan tepat waktu umpan balik dari hasil performa mereka.⁵⁰

b) Pusat Biaya (*Cost Centre*)

Pusat biaya merupakan pusat pertanggungjawaban, dimana manajer bertanggungjawab atas biaya tersebut. Manajer yang bertanggung jawab atas pusat biaya mempunyai keleluasaan dan pengendalian biaya pada penggunaan fisik dan sumber daya manusia untuk menyelesaikan tugas yang diberikan. Mereka tidak mempunyai pengendalian atas pendapatan, karena aktivitas pemasaran bukanlah tanggungjawab mereka. Keputusan investasi, seperti membeli mesin tambahan atau meningkatkan persediaan bahan baku dan suplai, dibuat pada tingkat organisasi yang lebih tinggi. Selama proses perencanaan, manajer pusat biaya diberi kuota produksi dan dapat berpartisipasi dalam menentukan tujuan biaya yang realitas dan wajar untuk tingkat keluaran yang diantisipasi. Hasil formal secara berkala dilaporkan kepada manajer dalam bentuk laporan yang membandingkan biaya actual yang terjadi, dengan biaya yang dianggarkan.

⁵⁰ Robert N. Antony, Vijay Govindarajan, *Management Control System* (Jakarta Selatan: Salemba Empat, buku 1, 2005), h.171.

c) Pusat Laba (*Profit Centre*)

Pusat laba adalah pusat pertanggungjawaban yang manajernya diberikan wewenang untuk mengendalikan pendapatan dan biaya pusat pertanggungjawaban tersebut.⁵¹

dimana prestasi manajernya diukur dengan melihat kemampuannya memperoleh laba. Manajer dinilai dengan basis efisiensi mereka dalam menghasilkan pendapatan dan mengendalikan biaya. Keleluasaan mereka dalam biaya termasuk biaya-biaya untuk menghasilkan produk atau memberikan jasa. Tanggung jawab mereka adalah lebih luas daripada manajer pusat biaya dan pendapatan, karena mereka bertanggung jawab untuk fungsi distribusi dan fungsi *manufacturing*.

d) Pusat Investasi (*Investment Centre*)

Pusat investasi merupakan pusat pertanggungjawaban dimana manajer bertanggung jawab atas pendapatan, biaya dan investasi. Manajer bertanggung jawab untuk mencapai margin kontribusi yang spesifik dan tujuan laba dan untuk efisiensi dalam utilitas aktiva. Mereka diharapkan untuk mendapatkan suatu keseimbangan yang sehat antara laba yang dicapai dan investasi dalam sumber daya yang digunakan. Kriteria yang digunakan untuk mengukur performa mereka dan dalam menentukan ganjaran mereka termasuk ROA, rasio perputaran dan "*Rasidual Income*". Karena mereka

⁵¹ Mulyadi, *Akuntansi Manajemen*, (Jakarta, salemba Empat 2001), h. 427

bertanggung jawab untuk setiap aspek operasi, manajer pusat investasi dinilai dalam keadaan yang sama seperti eksekutif puncak.⁵²

4. Tujuan Akuntansi Pertanggungjawaban

Tujuan akuntansi pertanggungjawaban menurut Hidayat dan Tin adalah sebagai berikut :

- 1) Dapat digunakan sebagai salah satu alat perencanaan untuk mengetahui kriteria-kriteria penilaian prestasi setiap unit usaha.
- 2) Dapat digunakan sebagai pedoman penting langkah yang harus dibuat oleh perusahaan dalam rangka pencapaian sasaran perusahaan.
- 3) Dapat digunakan sebagai tolak ukur dalam rangka penilaian kinerja (*performance*) bagian-bagian yang ada dalam perusahaan, karena secara berkala top manajemen menerima laporan pertanggungjawaban dari setiap tingkatan dan top manajer dapat menilai *performance* dari setiap bagian dilihat dari ditetapkan untuk setiap bagian yang menjadi tanggungjawabnya.
- 4) Membantu manajemen dalam pengendalian dengan melihat penyimpangan realisasi dibandingkan dengan anggaran yang ditetapkan.

⁵² *Ibid*, h.171

5. Indikator Akuntansi Pertanggungjawaban

A. Syarat – syarat Penerapan Akuntansi Pertanggungjawaban

Dalam penerapannya, akuntansi pertanggungjawaban harus memenuhi syarat-syarat tertentu agar dapat terlaksana dengan baik. Menurut Mulyadi ada 5 (lima) penerapan akuntansi pertanggungjawaban yang memadai yaitu :

- 1) Struktur organisasi yang menetapkan secara tegas wewenang dan tanggung jawab tiap tingkatan manajemen.
- 2) Anggaran biaya yang disusun untuk tiap angkatan manajemen.
- 3) Penggolongan biaya sesuai dengan dapat dikendalikan tidaknya biaya oleh manajemen tertentu dalam organisasi.
- 4) Sistem akuntansi biaya yang disesuaikan dengan struktur organisasi.
- 5) Sistem pelaporan biaya kepada manajer yang bertanggung jawab. Atau kelima syarat tersebut dapat diuraikan menjadi :

a) Struktur Organisasi

Setiap perusahaan memiliki struktur organisasi yang menjadi acuan untuk pengelompokan aktivitas. Dan setiap kelompok mempunyai tugas masing-masing dalam melaksanakan kegiatan diperusahaan tersebut.

b) Penyusunan Anggaran

Anggaran adalah rencana terperinci untuk masa depan yang diekspresikan dalam bentuk kuantitatif. Tujuan dari

penyusunan anggaran tersebut untuk mencapai laba yang maksimum. Dalam penyusunan anggaran tersebut memerlukan perencanaan dan pengendalian biaya yang tepat agar sumber daya yang ada diperusahaan dapat dimanfaatkan dengan efektif dan efisien. Dan dapat terhindar dari penyimpangan biaya yang tidak terduga. Menurut Anthony & Govindarajan yang dialih bahasakan oleh Kurniawan dan Krista, “Anggaran didefenisikan sebagai alat penting untuk perencanaan dan pengendalian pendek yang efektif dalam organisasi”.

c) Penggolongan Biaya

Penggolongan biaya yaitu biaya terkendali dan biaya tidak terkendali. Menurut Simamora biaya terkendali adalah biaya dalam sebuah pusat pertanggungjawaban yang dapat dipengaruhi secara signifikan oleh seorang manajer pusat pertanggungjawaban selama rentang waktu tertentu. Sedangkan biaya tidak terkendali adalah setiap biaya yang tidak dapat dipengaruhi oleh seorang manajer pusat pertanggungjawaban dalam rentang waktu tertentu.⁵³

d) Sistem Akuntansi

Sistem akuntansi pertanggungjawaban merupakan sistem pengumpulan biaya, untuk kepentingan pengendalian

⁵³Henry Simamora, *Akuntansi manajemen Edisi III* (Jakarta: Diandra Primamitra , 2013), h. 54

biaya, yaitu dengan cara menggolongkan, mencatat dan meringkas biaya-biaya dalam hubungannya dengan tingkat-tingkat manajemen yang bertanggungjawab. Oleh karena itu, biaya yang terjadi akan dikumpulkan untuk setiap tingkatan manajemen, maka biaya-biaya harus digolongkan dan diberi kode sesuai dengan tingkat manajemen yang terdapat dalam struktur organisasi.

e) Laporan Pertanggungjawaban

Laporan pertanggungjawaban adalah laporan akuntabilitas. Manajer yang memiliki wewenang untuk mengendalikan aktivitas harus bertanggungjawabkan tindakannya. Laporan pertanggungjawaban dibuat secara periodic. Laporan tersebut akan disampaikan kepada manajer pusat pertanggungjawaban dan manajer di atasnya. Salah satu kegunaan laporan adalah untuk mengevaluasi kinerja.

B. Karakteristik Laporan Pertanggungjawaban

Dalam rangka meningkatkan efisiensi laporan pertanggungjawaban harus memiliki karakteristik berikut ini;

- 1) Laporan harus sesuai dengan struktur organisasi.
- 2) Laporan harus konsisten bentuk dan isinya setiap diterbitkan.
- 3) Laporan harus tepat waktu.
- 4) Laporan harus diterbitkan secara teratur.
- 5) Laporan harus mudah dipahami.

- 6) Laporan memuat perincian yang memadai, tetapi tidak berlebihan.
- 7) Laporan harus menyajikan data perbandingan (membandingkan anggaran atau standar yang sudah ditentukan dengan hasil sesungguhnya).
- 8) Laporan harus analitis.
- 9) Laporan untuk manajer operasi harus menyajikan informasi mengenai unit fisik sekaligus jumlah rupiahnya.⁵⁴

C. Tujuan dan Manfaat Penilaian Kinerja

Tujuan penilain kinerja menurut Mulyadi adalah untuk memotivasi karyawan dalam mencapai sasaran organisasi dan dalam mematuhi standar perilaku yang telah di tetapkan sebelumnya, agar memperoleh hasil yang di inginkan. Standar perilaku dapat berupa kebijakan manajemen atau rencana formal yang di tuangkan dalam anggaran. Penilaian kinerja di lakukan untuk menekan perilaku yang tidak semestinya dan untuk merangsang perilaku dan menegakkan perilaku yang semestinya diingin melalui umpan balik hasil kinerja. Manfaat yang akan diperoleh evaluasi kinerja bagi manajemen menurut mulyadi adalah :

- a) Mengelola operasi organisasi secara efektif dan efisien melalui pemotivasian karyawan secara maksimal.

⁵⁴ Mulyadi, *Akuntansi Manajemen*,(Jakarta, salemba Empat 2001), h. 381

- b) Membantu pengambilan keputusan yang bersangkutan dengan karyawan, seperti promosi, transfer dan pemberhentian.
- c) Mengidentifikasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan karyawan untuk menyediakan kriteria seleksi dan evaluasi program pelatihan karyawan.
- d) menyediakan umpan balik bagi karyawan mengenai bagaimana atasan mereka menilai kinerja mereka.
- e) Menyediakan suatu dasar bagi distribusi penghargaan.⁵⁵

D. Pengukuran Kinerja

Menurut Amirullah pengukuran kinerja yaitu perbandingan antara standar dengan pelaksanaan. Perbandingan tersebut hendaknya berdasarkan pandangan ke depan. Dengan pandangan kedepan berarti jika ada penyimpangan maka penyimpangan ini dapat diperbaiki didalam pelaksanaan nanti. Terdapat dua persoalan penting yang menyangkut pengukuran prestasi yaitu bagaimana kita mengukur kinerja itu dan apa saja yang kita ukur. Untuk dapat mengukur kinerja aktual, seorang manajer dapat mempergunakan empat sumber informasi yang mencakup pengamatan pribadi, laporan statistik, laporan lisan, dan laporan laporan tertulis. Masing-masing sumber informasi tersebut memiliki kekuatan maupun kelemahannya. Namun, apabila keempat sumber informasi itu dapat dipadukan, maka akan dapat meningkatkan baik jumlah

⁵⁵ *Ibid* h. 416

sumber masukan maupun kemungkinan menerima informasi yang handal. Pengamatan pribadi digunakan manajer untuk memperoleh pengetahuan mendalam tentang kegiatan-kegiatan sesungguhnya. Pendekatan ini memungkinkan pula liputan yang intensif karena kegiatan yang kecil dan besar dapat diamati, dan pendekatan ini menyajikan peluang-peluang bagi seorang manajer untuk mengetahui hal-hal yang tidak tersurat. Sebagai contoh, para manajer dapat melakukan inspeksi keliling untuk melihat secara langsung kegiatan-kegiatan yang dilakukan bawahan. Jika terjadi penyimpangan, manajer dapat mengetahui seberapa besar penyimpangan itu. Langkah ini menimbulkan kecurigaan bagi bawahan karena mereka dianggap tidak percaya. Penggunaan laporan-laporan statistic untuk mengukur kinerja bawahan mejadi semakin disenangi ketika computer dipergunakan secara meluas. Laporan statistic yang ditunjukkan dengan grafik, diagram batang, dan peragaan angka angka dalam bentuk apapun dapat digunakan manajer untuk menilai kinerja. Perlu diingat, bahwa kelemahan dalam laporan statistic adalah bahwa laporan itu hanya melaporkan beberapa bidang utama yang dapat diukur secara numerik dan sering kali mengabaikan factor-faktor penting lain yang sering kali subjektif. Pekerjaan utama bagi seorang manajer di pusat pengeluaran yang tidak direncanakan adalah mencapai hasil produksi yang sesuai dengan harapan. Membelanjakan sejumlah

yang terbilang dalam anggaran untuk mengerjakan hal ini merupakan kepuasan yang patut dipertimbangkan, pengeluaran yang melebihi hal itu akan menimbulkan perhatian khusus, sedangkan pengeluaran yang kurang darinya akan mengindikasikan bahwa pekerjaan yang direncanakan belum selesai dilaksanakan. Dalam pusat tak terencana, sebagai lawan dari pusat pengeluaran yang terencana, laporan keuangan bukan merupakan cara untuk mengevaluasi efisiensi seorang manajer.

a. Manfaat Pengukuran Kinerja

Dalam organisasi masalah pengukuran kinerja merupakan hal yang penting dalam manajemen program secara keseluruhan, karena kinerja yang dapat diukur akan mendorong pencapaian kinerja tersebut. Pengukuran kinerja yang dilakukan secara berkelanjutan memberikan umpan balik (*feedback*), yang merupakan hal yang penting dalam upaya perbaikan secara terus-menerus dan mencapai keberhasilan di masa mendatang. Melalui pengukuran kinerja diharapkan instansi pemerintah dapat mengetahui kinerja dalam suatu periode tertentu. Dengan adanya suatu pengukuran kinerja maka kegiatan dan program instansi pemerintah dapat diukur dan dievaluasi. Selanjutnya, dari pengukuran kinerja, setiap instansi dapat diperbandingkan dengan instansi yang sejenis, sehingga penghargaan dan tindakan disiplin dapat dilakukan secara lebih objektif. Dalam kaitan ini berarti

bahwa pengukuran kinerja penting peranannya sebagai alat manajemen untuk :

- 1) Memastikan pemahaman para pelaksana akan ukuran yang digunakan untuk pencapaian kinerja.
- 2) Memastikan tercapainya rencana kinerja yang telah disepakati.
- 3) Memonitor dan mengevaluasi pelaksanaan kinerja dan membandingkannya dengan rencana kerja serta melakukan tindakan untuk memperbaiki kinerja.
- 4) Memberikan penghargaan dan hukuman yang objektif atas prestasi pelaksana yang telah diukur sesuai dengan system pengukuran kinerja yang telah disepakati.
- 5) Menjadi alat komunikasi antar bawahan dan pimpinan dalam rangka upaya memperbaiki kinerja organisasi.
- 6) Mengidentifikasi apakah kepuasan pelanggan sudah terpenuhi.
- 7) Membantu memahami proses kegiatan instansi pemerintah.
- 8) Memastikan bahwa pengambilan keputusan dilakukan secara objektif.
- 9) Menunjukkan peningkatan yang perlu dilakukan .
- 10) Mengungkapkan permasalahan yang terjadi.

D. Penerapan akuntansi pertanggungjawaban terhadap kinerja Menurut Persepektif Ekonomi Islam

kinerja menurut Islam merupakan bentuk atau cara individu dalam mengaktualisasikan diri. Kinerja merupakan bentuk nyata dari nilai, kepercayaan, dan pemahaman yang dianut serta dilandasi prinsip-prinsip moral yang kuat dan dapat menjadi motivasi untuk melahirkan karya bermutu.

Allah SWT berfirman dalam Al-Qur'an surat Al-jumu'ah ayat 10 yang berbunyi:

فَإِذَا قُضِيَتِ الصَّلَاةُ فَانْتَشِرُوا فِي الْأَرْضِ وَابْتَغُوا مِنْ فَضْلِهَا
وَاذْكُرُوا أَنَّ كَثِيرًا لَّعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ ۝ ۱۰ [الجمعة: 10-1]

Artinya: *“Apabila telah ditunaikan shalat, maka bertebaranlah kamu di muka bumi; dan carilah karunia Allah dan ingatlah Allah banyak-banyak supaya kamu beruntung.”*⁵⁶

Ayat diatas menjelaskan bahwa tujuan seorang muslim bekerja adalah untuk mencari keridhaan Allah SWT dan mendapatkan keutamaan (kualitas dan hikmah) dari hasil yang diperoleh. Kalau kedua hal itu telah menjadi landasan kerja seseorang, maka akan tercipta kinerja yang baik.

1. Kinerja dalam Pandangan Islam

a) Tentang kinerja

Pengertian kinerja atau prestasi kerja ialah kesuksesan seseorang di dalam melaksanakan pekerjaan.⁵⁷ sejauh mana keberhasilan seseorang

⁵⁶ Departement Agama RI, Alquran dan Terjemahnya, (Bandung: Diponegoro 2007), h. 554.

⁵⁷ CN Parkison, Manajemen Efektif, Semarang: Dahara Prize, 1986, h. 61.

atau organisasi dalam menyelesaikan pekerjaannya disebut “*level of performance*”. Biasanya orang yang *level of performance* tinggi disebut orang yang produktif, dan sebaliknya orang yang levelnya tidak mencapai standart dikatakan sebagai tidak produktif atau ber *performance* rendah.⁵⁸

b) Ayat Al- Qur'an tentang kinerja

وَلِكُلِّ دَرَجَاتٍ مِّمَّا عَمِلُوا ۖ وَلِيُوَفِّيَهُمْ أَعْمَالَهُمْ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ

Artinya: Dan bagi masing-masing mereka derajat menurut apa yang Telah mereka kerjakan dan agar Allah mencukupkan bagimereka (balasan) pekerjaan-pekerjaan mereka sedang mereka tiada dirugikan.⁵⁹

Dari ayat tersebut bahwasanya Allah pasti akan membalas setiap amal perbuatan manusia berdasarkan apa yang telah mereka kerjakan. Artinya jika seseorang melaksanakan pekerjaan dengan baik dan menunjukkan kinerja yang baik pula bagi organisasinya maka ia akan mendapat hasil yang baik pula dari kerjaannya dan akan memberikan keuntungan bagi organisasinya.

Kita dapat mengambil pelajaran dari ayat di atas bahwa setiap manusia yang bekerja akan mendapatkan balasan yang sesuai dengan apa yang di kerjakannya. Seperti Allah SWT akan menaikkan derajat bagi mereka yang bekerja.

⁵⁸ *Ibid*, h.5.

⁵⁹ Department Agama RI, Alquran dan Terjemahnya, (Bandung: Diponegoro 2007), h.402

2. Syarat Manajemen Kinerja Islam

Beberapa syarat manajemen kinerja islam,antara lain :

- a. Kerja, aktifitas, dan amal dalam islam adalah perwujudan rasa syukur kita kepada Allah SWT.⁶⁰
- b. Seorang muslim hendak nya berorientasi pada pencapaian hasil : *hasanah fi addunyaa dan hasanah fi al-akhirath*.⁶¹
- c. Dua karakter yang hendak nya kita miliki : Al- Qawiyy dan Al-Amiin. Al-Qawyy merujuk kepada reliability, dapat di andalkan, juga berarti, memiliki kekuatan fisik dan mental (emosional, intelektual, spiritual), sementara Al-Amin merujuk kepada integrity, satu kata dengan perbuatan alias jujur, dapat memegang amanah.

Dari ayat di atas dapat kita ambil pelajaran dari kisah Nabi Musa a.s. disebutkan di sumber air yang terdapat di negeri yang bernama Mad-yan, ia menjumpai sekumpulan orang yang ingin memberi minum ternaknya. Lalu ia menjumpai dua orang wanita yang sedang mengikat hewan ternaknya tetapi tidak memberi minum hewan ternak mereka itu sebelum pengembala-pengembala yang lain member minum hewan ternaknya. Melihat kejadian itu, Nabi Musa memberi minum hewan ternak milik kedua wanita itu. Kemudian dua wanita ini berterima kasih kepada Nabi Musa atas apa yang telah ia lakukan dan menyuruhnya untuk datang kepada ayah mereka yang bernama Syuaib. Lalu Syuaib memberikan balasan (pekerjaan) kepada Nabi Musa.

⁶⁰ Ahmad Ibrahim, *Manajemen Syari'ah*, Jakarta: RajawaliPers, 2012, h. 251.

⁶¹ *Ibid*, h. 41

d. Kerja keras

Ciri pekerja keras adalah sikap pantang menyerah, terus mencoba hingga berhasil, serta seorang pekerja keras tidak mengenal kata gagal. Dapat kita ambil pelajaran bahwa setiap orang yang bekerja keras itu tidak boleh pantang menyerah dengan apa yang terjadi. Terus terus dan terus mencoba hingga sampai kepada keberhasilan. Tidak ada kata gagal, karena kegagalan adalah sukses yang tertunda.

e. Kerja dengan cerdas

Cirinya memiliki pengetahuan dan keterampilan, terencana, memanfaatkan segenap sumber daya yang ada,⁶² jika kerja dimaknai dengan semangat maka kinerja seorang muslim bersumber dari visi nya meraih hasanah fi dunya dan hasanah fi al-akhirath. Kerja dengan cerdas maksudnya adalah bekerja dengan baik, sungguh-sungguh, dan mencapai suatu keberhasilan sesuai dengan apa yang telah di rencanakan.

3. Filosofi Manajemen Kinerja Islam

Allah SWT berfirman dalam surah Al-Baqarah: 30

وَإِذْ قَالَ رَبُّكَ لِلْمَلَائِكَةِ إِنِّي جَاعِلٌ فِي الْأَرْضِ خَلِيفَةً قَالُوا أَتَجْعَلُ فِيهَا مَنْ يُفْسِدُ فِيهَا وَيَسْفِكُ الدِّمَاءَ وَنَحْنُ نُسَبِّحُ بِحَمْدِكَ وَنُقَدِّسُ لَكَ قَالَ إِنِّي أَعْلَمُ مَا لَا تَعْلَمُونَ

Artinya: *Dan Ingatlah ketika Tuhanmu berfirman kepada para malaikat: "Sesungguhnya Aku hendak menjadikan seorang khalifah di muka bumi". Mereka berkata: "Mengapa Engkau hendak menjadikan (khalifah) di bumi itu orang yang akan membuat kerusakan padanya dan menumpahkan darah, padahal kami senantiasa bertasbih dengan memuji Engkau dan menyucikan"*

⁶² *Ibid*, h. 23

Engkau?" Tuhan berfirman: "Sesungguhnya Aku mengetahui apa yang tidak kamu ketahui".⁶³

Ayat tersebut menunjukkan kesaksian malaikat tentang kemampuan manusia untuk mengelola bumi. Pertanyaan yang sangat wajar mengingat tugas menjadi khalifah di muka bumi bukan merupakan tugas yang mudah, terlebih lagi malaikat mengetahui bagaimana karakter buruk dari manusia.

Dari ayat di atas dapat kita ambil pelajaran bahwa Allah Swt ingin manusia menjadi khalifah (pengelola) di muka bumi. Tetapi para malaikat protes terhadap hal itu karena menurut para malaikat manusia tidak bisa menjadi khalifah. Menurut para malaikat manusia hanya bisa saling menumpahkan darah, sementara para malaikat senantiasa bertasbih kepada Allah SWT.

Allah SWT Berfirman Q.S Al-Ahzab: 72

إِنَّا عَرَضْنَا الْأَمَانَةَ عَلَى السَّمَاوَاتِ وَالْأَرْضِ وَالْجِبَالِ فَأَبَيْنَ أَنْ يَحْمِلْنَهَا وَأَشْفَقْنَ مِنْهَا وَحَمَلَهَا الْإِنْسَانُ إِنَّهُ كَانَ ظَلُومًا جَهُولًا

Artinya : *Sesungguhnya Kami telah mengemukakan amanat kepada langit, bumi dan gunung-gunung, maka semuanya enggan untuk memikul amanat itu dan mereka khawatir akan mengkhianatinya, dan dipikullah amanat itu oleh manusia. ” (QS Al-Ahzab:72)*

Akan tetapi keputusan Allah menunjuk manusia sebagai khalifah pasti benar adanya, karena Allah telah menyiapkan sedemikian rupa

⁶³ Department Agama RI, Alquran dan Terjemahnya, (Bandung: Diponegoro 2007), h.6

sehingga bumi seisinya dipersiapkan untuk khalifah yang akan memakmurkannya.

وَهُوَ الَّذِي سَخَّرَ الْبَحْرَ لِتَأْكُلُوا مِنْهُ لَحْمًا طَرِيًّا وَتَسْتَخْرِجُوا مِنْهُ حِلْيَةً تَلْبَسُونَهَا
وَتَرَى الْفُلْكَ مَوَاجِرَ فِيهِ وَلِتَبْتَغُوا مِنْ فَضْلِهِ وَلِعَلَّكُمْ تَشْكُرُونَ

Artinya: *Dan Dia-lah Allah yang menundukkan lautan (untukmu), agar kamu dapat memakan daripadanya daging yang segar (ikan), dan kamu mengeluarkan dari lautan itu perhiasan yang kamu pakai; dan kamu melihat bahtera berlayar padanya, dan supaya kamu mencari (keuntungan) dari karunia-Nya, dan supaya kamu bersyukur.” (QS An-Nahl:14)*

Allah juga telah memberikan manusia kapasitas dasar manajerial dalam rangka tugasnya sebagai khalifah, dalam kaidah tersebut hal yang mendasar dalam rangka bisa mencapai kesuksesan adalah adanya kemampuan untuk mengelola (kemampuan managerial). Kemampuan manajerial tersebut hanya dapat diaplikasikan terhadap hal-hal yang terukur, sedangkan proses pengukuran dapat dilakukan apabila kita mampu untuk mendefinisikan apa yang kita ukur tersebut.⁶⁴

4. Tujuan Manajemen Kinerja Islam

Sebenarnya umat islam termasuk beruntung karena semua pedoman dan panduan sudah terkodifikasi, kini tinggal bagaimana kita menterjemahkan dan mengapresiasi nya dalam kegiatan harian, mingguan, dan bulanan. Jika kita pandang dari sudut bahwa tujuan hidup itu mencari ridha allah SWT maka apapun yang dikerjakan nya, apakah di

⁶⁴ Dr. Surya Dharma MPA, *Manajemen Kinerja*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2005, h. 32.

rumah, di kantor, di ruang kelas, di perpustakaan, di ruang penelitian atau pun dalam kegiatan ke masyarakatan, takkan lepas dari kerangka tersebut.

Artinya, setiap pekerjaan yang kita lakukan, dilaksanakan dengan sadar dalam rangka pencapaian ridha Allah. Cara melihat seperti ini akan memberikan dampak, misalnya, dalam kesungguhan mendapat pekerjaan. Jika seseorang sudah meyakini bahwa Allah SWT sebagai tujuan akhir hidup nya maka apa yang dilakukan nya di dunia tak dijalani dengan sembarangan. Ia akan mencari kesempurnaan dalam mendekati kepada Al-Haq. Ia akan mengoptimalkan seluruh kapasitas dan kemampuan indrawi yang berada pada diri nya dalam rangka mengaktualisasikan tujuan kehidupan nya.⁶⁵ Ini bias berarti bahwa dalam bekerja ia akan sungguh-sungguh karena bagi diri nya bekerja tak lain adalah ibadah, pengabdian kepada yang maha suci. Lebih seksama lagi, ia akan bekerja dalam bahasa populernya secara professional.⁶⁶

Menurut nurcholis madjid, dari konteks hadist itu dapat disimpulkan bahwa ihsan berarti optimalisasi hasil kerja dengan jalan melakukan pekerjaan itu dengan sebaik mungkin, bahkan sesempurna mungkin. Penajaman pisau untuk menyembelih merupakan isyarat, efisiensi dan daya guna yang setinggi-tinggi nya. Allah sendiri mewajibkan ihsan atas segala sesuatu seperti tercermindalam Al-Qur'an, yang membuat baik, sebaik-baik nya segala sesuatu yang diciptakanNya.

⁶⁵ Prof Dr. Wibowo, S. E, M. Phil, *Manajemen Kinerja edisi kedua*, Jakarta: Rajawali Pers, 2009, h. 31.

⁶⁶ *Ibid*, h.42.

5. Pembagian Manajemen Kinerja Islam

Dalam pelaksanaan kerja bisa saja terjadi ada nya dua perintah sehingga menimbulkan dua arah yang berlawanan. Oleh karna itu, perlu alur yang jelas dari mana karyawan mendapat wewenang untuk melaksanakan pekerjaan dan kepada siapa ia harus mengetahui batas wewenang dan tanggung jawab nya agar tidak terjadi kesalahan. Pelaksanaan kesatuan pengarahan (unity of direction) tidak dapat terlepas dari pembagian kerja, wewenang dan tanggung jawab, disiplin, serta kesatuan perintah⁶⁷

Pembagian kinerja harus disesuaikan dengan kemampuan dan keahlian sehingga pelaksanaan kerja berjalan efektif. Oleh karna itu, dalam penempatan karyawan menggunakan prinsip *the right man in the right place*. Pembagian kerja harus rasionla/objektif, bukan emosional subyektif yang didasarkan atas dasar like and dislike.

Dengan adanya prinsip orang yang tepat ditempat yang tepan (*the right man in the right place*) akan memberikan jaminan terhadap kestabilan, kelancaran dan efesiensi kerja, pembagian kinerja yang baik merupakan kunci penyelenggaran kerja. Kecerobohan dalam pembagian kinerja akan berpengaruh kurang baik dan mungkin menimbulkan kegagalan dalam penyelenggaraan pekerjaan, oleh karna itu, seorang manajer ynag berpengalaman akan menempatkan pembagian kinerja

⁶⁷ Dermawan Wibisiono, Ph, D, *Manajemen Kinerja*, Jakarta: Erlangga, h. 8.

sebagai prinsip utama yang akan menjadi titik tolak bagi prinsip-prinsip lain nya.

6. Manfaat Manajemen Kinerja Islam

Hakikat manajemen kinerja adalah bagaimana mengelola seluruh kegiatan organisasi untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya. Manajemen kinerja bukan hanya memberi manfaat kepada organisasi saja tetapi juga kepada manajer dan individu. Bagi organisasi, manfaat manajemen kinerja adalah menyesuaikan tujuan organisasi dengan tujuan tim individu, memperbaiki kinerja, memotivasi pekerja, meningkatkan komitmen, mendukung nilai-nilai inti, memperbaiki proses pelatihan dan pengembangan, meningkatkan dasar ketrampilan, mengusahakan perbaikan, membantu pekerja terampil agar tidak pindah, dan mendukung program perubahan biaya.

Bagi manajer manfaat manajemen kinerja antara lain, menawarkan peluang menggunakan waktu secara berkualitas, memperbaiki kinerja tim dan individual, mengusahakan penghargaan nonfinansial pada staf, membantu karyawan yang kinerja nya rendah, digunakan untuk mengembangkan individu, mendukung kepemimpinan, proses motivasi dan pengembangan tim, mengusahakan kerangka kerja untuk meninjau ulang kinerja dan tingkatnya kompensasi.

Bagi individu, manfaat manajemen kinerja antara lain dalam bentuk, memperjelas peran mendorong dan mendukung untuk tampil

baik, membantu pengembangan kemampuan dan kinerja, peluang menggunakan waktu secara berkualitas.

E. Akuntansi Pertanggungjawaban dan Kinerja Pusat laba

Setiap perusahaan mempunyai tujuan yang akan dicapai, salah satunya perusahaan menginginkan laba yang maksimal. Dengan memperoleh laba yang maksimal, maka perusahaan dapat mempertahankan kelangsungan hidupnya dan dapat terus berkembang serta memberikan pengembalian yang menguntungkan bagi para pemiliknya. Cara untuk mencapai tujuan perusahaan tersebut adalah dengan senantiasa meningkatkan kinerja karyawan, khususnya manajer. Manajer membutuhkan informasi akuntansi pertanggungjawaban untuk membantu kinerjanya. Informasi akuntansi pertanggungjawaban merupakan informasi yang penting dalam proses perencanaan dan pengendalian aktivitas organisasi, karena informasi tersebut menekankan hubungan antara informasi dengan manajer yang bertanggung jawab terhadap perencanaan dan realisasinya.⁶⁸

Pengendalian dapat dilakukan dengan cara memberikan peran bagi setiap manajer untuk merencanakan pendapatan atau biaya yang menjadi tanggung jawabnya, dan kemudian menyajikan informasi realisasi pendapatan dan/atau biaya tersebut menurut manajer yang bertanggung jawab. Setiap manajer diberi peran untuk mencapai sebagian sasaran perusahaan dan memungkinkan pelaksanaan peran, kepada setiap

⁶⁸*Ibid*, h. 199

manajer yang diberi peran dialokasikan berbagai sumber daya yang harus diukur dengan satuan uang. Dengan demikian pelaksanaan peran berarti konsumsi berbagai sumber daya yang harus diukur dengan satuan uang pula. Informasi akuntansi yang dihubungkan dengan manajer yang memiliki peran digunakan untuk mengukur kinerja setiap manajer. Dengan adanya anggaran dan laporan pertanggungjawaban yang digunakan untuk menilai kinerjanya jika kinerja yang dinilai baik maka manajer secara individual akan diberi penghargaan sehingga manajer termotivasi untuk mempertahankan dan meningkatkan kinerjanya dan jika kinerja yang dinilai tidak baik maka manajer secara individual akan diberi hukuman atau sanksi sehingga manajer termotivasi untuk memperbaiki dan meningkatkan kinerjanya. Dengan demikian bahwa dalam penerapan akuntansi pertanggungjawaban jika dilihat dari prosedur penerapan akuntansi pertanggungjawaban masih kurang baik, tetapi jika dilihat dari laba maka dinilai baik, karena laba setiap tahunnya naik.

F. Kinerja Pusat Laba

Keberhasilan suatu instansi atau organisasi ditentukan oleh dua factor utama yakni sumber daya manusia, karyawan atau tenaga kerja, sarana dan prasarana pendukung atau fasilitas kerja.⁶⁹ Dari kedua factor tersebut sumber daya manusia atau karyawan lebih penting dari pada sarana dan prasarana pendukung. Secanggih dan selengkap apapun

⁶⁹ Soekidjo Notoatmojo *Manajemen Keuangan*,h.124.

fasilitas pendukung yang dimiliki suatu organisasi kerja, tanpa adanya sumber daya yang memadai, baik jumlah (kuantitas) maupun kemampuan (kualitasnya),maka organisasi tersebut tidak dapat berhasil mewujudkan visi , misi,dan tujuan organisasinya. kualitas sumber daya manusia atau karyawan tersebut diukur dari kinerja karyawan tersebut (*performance*) atau produktifitasnya.

Istilah kinerja berasal dari kata *Job performance* dan *actual performance* yang berarti prestasi kinerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Kinerja dapat diartikan sebagai hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi, sesuai dan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hokum dan sesuai dengan moral ataupun atika.⁷⁰

Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan yang seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya.

Kinerja sendiri menurut Maier, yang dikutip oleh asad adalah kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan yang

⁷⁰ Suryadi Prawirosentono *Kinerja Manajerial*....,h.1-2.

dibebankanya.⁷¹ Gilbert mendefinisikan kinerja adalah apa yang dapat dikerjakan oleh seseorang sesuai dengan tugas dan fungsinya. Dari batasan –batasan yang ada dapat dirumuskan bahwa kinerja(*performance*) adalah hasil kerja yang dapat ditampilkan atau penampilan kerja seseorang karyawan.⁷² Dengan demikian dapat diukur dari hasil kerja, hasil tugas, atau hasil kegiatan dalam kurun waktu tertentu.

Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya.

Salah satu cara yang dapat digunakan untuk melihat perkembangan perusahaan adalah dengan cara melihat hasil penilaian kinerja. Sasaran yang menjadi objek penelitian kinerja adalah kecakapan, kemampuan karyawan dalam melaksanakan suatu pekerjaan atau tugas yang dievaluasi dengan menggunakan tolak ukur tertentu secara objektif dan dilakukan secara berkala. Dari hasil penelitian dapat dilihat kinerja perusahaan yang dicerminkan oleh kinerja karyawan atau dengan kata lain, kinerja merupakan hasil kerja konkret yang dapat diamati dan dapat diukur.

Robert N. Anthony dan Vijay Govindarajan menjadikan unit organisasi sebagai pusat laba dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Kualitas keputusan dapat meningkat karena keputusan tersebut dibuat oleh para manajer yang paling dekat dengan titik keputusan.

⁷¹ Soekidjo Notoatmojo *Manajemen Keuangan*, h.124.

⁷² *Ibid.* h.23

2. Kecepatan dari pengambilan keputusan operasional dapat meningkat karena tidak perlu mendapat persetujuan terlebih dahulu dari kantor pusat.
3. Manajemen kantor pusat bebas dari pengambilan keputusan harian sehingga dapat berkonsentrasi pada hal-hal yang lebih luas.
4. Manajer karena tunduk pada hanya sedikit batasan dari korporat, lebih bebas untuk menggunakan imajinasi dan ini sifatnya.
5. Karena pusat-pusat laba serupa dengan perusahaan yang independen, maka pusat laba memberikan tempat pelatihan yang sempurna bagi manajemen umum. Para manajer mendapatkan pengalaman dalam mengelola seluruh area fungsional, dan manajemen yang lebih tinggi mendapatkan kesempatan untuk mengevaluasi potensi pekerjaan yang tingkatannya lebih tinggi.
6. Kesadaran laba dapat ditingkatkan karena para manajer yang bertanggung jawab atas laba yang akan selalu mencari cara untuk meningkatkan labanya. (seorang manajer yang bertanggung jawab untuk kegiatan pemasaran, misalnya, cenderung untuk menyetujui pengeluaran promosi yg dapat meningkatkan penjualan, sama halnya seperti manajer yang bertanggung jawab atas laba yang akan termotivasi untuk membuat promosi yang akan meningkatkan laba).
7. Pusat laba memberikan informasi yang siap pakai bagi manajemen puncak (*top management*) mengenai profitabilitas dari komponen-komponen individual perusahaan.

8. Karena keluaran (*output*) yang dihasilkan telah siap pakai, maka pusat laba sangat responsif terhadap tekanan untuk meningkatkan kinerja kompetitifnya.⁷³

G. Penelitian Terdahulu Yang Relevan

Penelitian terdahulu yang berkenaan dengan penelitian yang akan diangkat oleh penulis dapat dipaparkan dibawah ini:

Fadil Hanafiah Lubis¹, Leny Suzan SE., M.Si. Pengaruh Penerapan Akuntansi Pertanggungjawaban Terhadap Kinerja Manajerial (Studi Kasus Pada Pt. Perkebunan Sumatera Utara), E-Proceeding Of Management : Vol.3, No.2 Agustus 2016 | Page 1523 Issn : 2355-9357. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menguji pengaruh dari penerapan Akuntansi Pertanggungjawaban terhadap Kinerja Manajerial pada PT. Perkebunan Sumatera Utara. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh staff PT. Perkebunan Sumatera Utara pada tahun 2015 yang berjumlah 92 orang. Teknik pemilihan sampel menggunakan nonprobability sampling dan diperoleh sebanyak 50 orang yang menjadi responden dalam kuesioner yang diproses. Metode analisis menggunakan metode analisis linier sederhana dan uji hipotesis. Pengujian statistic menggunakan aplikasi SPSS 17. Hasil penelitian menunjukan bahwa Akuntansi Pertanggungjawaban berpengaruh positif terhadap Kinerja Manajerial di PT. Perkebunan Sumatera Utara. Besarnya pengaruh Akuntansi

⁷³ Robert N. Antony, Vijay Govindarajan, *Management Control System* (Jakarta Selatan: Salemba Empat,buku 1, 2005), h. 240.

Pertanggungjawaban tersebut sebesar 14,8% terhadap Kinerja Manajerial pada PT. Perkebunan Sumatera Utara. Sisanya sebesar 85,2%, merupakan faktor lain diluar variabel bebas yang diteliti.

Se Tin dan Taufik Hidayat, Analisis Pengaruh Penerapan Akuntansi Pertanggungjawaban Terhadap Kinerja Manajer Pusat Laba di Warung Paskal Bandung Jurnal Akuntansi Vol.4 No.2 November 2012: 187-199. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode hipotesis kausalitas. Jogyanto (2004:44) megatakan bahwa hipotesis kausal adalah: “Hipotesis kausal (causal riset) adalah metode pengujian hipotesis yang menyatakan hubungan satu variabel menyebabkan perubahan variable yang lainnya. Metode pengumpulan datanya menggunakan survey. Responden adalah staf Warung Paskal. Variabel yang akan dianalisis yaitu: (1) Variabel Bebas (Independent Variable), yaitu penerapan akuntansi pertanggungjawaban, dan (2) Variabel Terikat (Dependent Variable), yaitu kinerja manajer pusat laba. 1 .Penerapan akuntansi pertanggungjawaban di warung paskal dinilai baik atau tergolong baik dengan nilai rata-rata sebesar (3,43). Hal ini dapat dilihat dari hasil rata-rata kuesoner yang dibagikan pada staf menunjukan hasil yang baik. Jurnal Akuntansi Vol.4 No.2 November 2012: 187-199 2. 2. Kinerja manajer warung paskal di mata staf manajemen tergolong baik hal ini dapat dilihat dari pernyataan kuesioner yang sudah di jalankan pada saat bekerja, selain itu jika dilihat dari NMR mengalami kenaikan sedikit (antara 0 - 33% maka perusahaan mengalami kenaikan NMR sedikit) dengan nilai rata-

rata NMR sebesar (22,773%) dalam 1 tahun. 3. Terdapat pengaruh yang signifikan antara penerapan akuntansi pertanggungjawaban terhadap kinerja manajer pusat laba di Warung Paskal Bandung ($t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$) dengan pengaruh sebesar 84,3% sedangkan sisanya sebesar 15,7% merupakan pengaruh dari variabel lainnya yang tidak diteliti selain variabel penerapan akuntansi pertanggungjawaban.

Selina Sevika H. Usman, Masyhad, Ali Rasyidi, Analisis Penerapan Akuntansi Pertanggung Jawaban Dalam Penilaian Kinerja Pusat Pendapatan Pada Pt. Siantar Top, Tbk. Analisis data dalam penelitian ini yaitu meliputi: 1. Mengumpulkan data mengevaluasi yang berhubungan dengan akuntansi pertanggungjawaban, 2. Menganalisis akuntansi pertanggungjawaban pada PT. Siantar Top, Tbk. Objek analisis ini antara lain: Struktur organisasi, Proses anggaran, Anggaran penjualan pusat pendapatan, Sistem penilaian kinerja pusat pendapatan. Hasil penelitian yang diperoleh terdapat empat kesimpulan yaitu 1. Proses penyusunan anggaran pada PT. Siantar Top, Tbk menggunakan metode anggaran partisipatif, 2. PT. Siantar Top, Tbk menggunakan anggaran penjualan sebagai alat penilaian kinerja pusat pendapatan. 3. Struktur organisasi PT. Siantar Top, Tbk telah menerapkan pembagian wewenang dan tanggungjawab secara jelas walaupun dua bagian yang mengemban tanggungjawab ganda. 4. Penerapan akuntansi pertanggungjawaban dalam menilai kinerja pusat pendapatan telah berjalan secara efektif dan efisien.

H. Kerangka Fikir

Didalam suatu perusahaan akuntansi pertanggungjawaban sangat dibutuhkan untuk mempermudah kegiatan dan segala sesuatu yang berkaitan dengan kinerja manajer pusat laba. Jika didalam suatu perusahaan sudah menerapkan teori tentang akuntansi pertanggungjawaban terhadap kinerja manajer pusat laba dan jika kinerja yang dinilai baik maka manajer secara individual akan memberikan penghargaan sehingga manajer termotivasi untuk mempertahankan dan meningkatkan kinerjanya dan jika kinerja yang dinilai tidak baik maka manajer secara individual akan diberikan hukuman atau sanksi sehingga manajer termotivasi untuk memperbaiki dan meningkatkan kinerjanya. Hubungan antara entitas dan para pemangku kepentingan sebagai pengguna informasi laporan dapat dikaitkan adanya hubungan keagenan. Berdasarkan latar belakang dari teori yang dijabarkan, maka penulis telah menyusun sebuah kerangka penelitian yaitu sebagai berikut:

Pembahasan penelitian ini berdasarkan pada langkah-langkah pemikiran: Setiap umat bertanggungjawab atas setiap anggotanya agar memelihara amanah tersebut. Dijelaskan dalam Al-Qur'an surat Al-Isra'[17]:16)

ذَآ أَرَدْنَا نَعْنِي ۖ وَآلَآءُ نَحْنُ الْعَزِيزُ ۚ

Artinya : Dan jika Kami hendak membinasakan suatu negeri, maka Kami perintahkan kepada orang-orang yang hidup mewah di negeri itu (supaya mentaati Allah) tetapi mereka melakukan kedurhakaan dalam negeri itu, maka sudah sepantasnya berlaku terhadapnya

*perkataan (ketentuan Kami), kemudian Kami hancurkan negeri itu sehancur-hancurnya.*⁷⁴

Dalam sebuah hadis juga dijelaskan setiap manusia dituntut untuk melenyapkan segala bentuk krmungkaran dimana pun ia melihatnya. Seperti dijelaskan dalam hadis yang diriwayatkan oleh muslim, Abu Daud, At- Tirmidzi, dan An Nasa'i:

*“ Barangsiapa di antaramu yang melihat kemunkaran, maka ia hendaknya ia mengubahnya dengan tangan (kekuasaan)nya, dan bila tidak mampu hendaknya dengan ucapannya,dan kalau tidak mampu pula hendaknya dengan hatinya, dan inilah selemah-lemahnya iman.”*⁷⁵

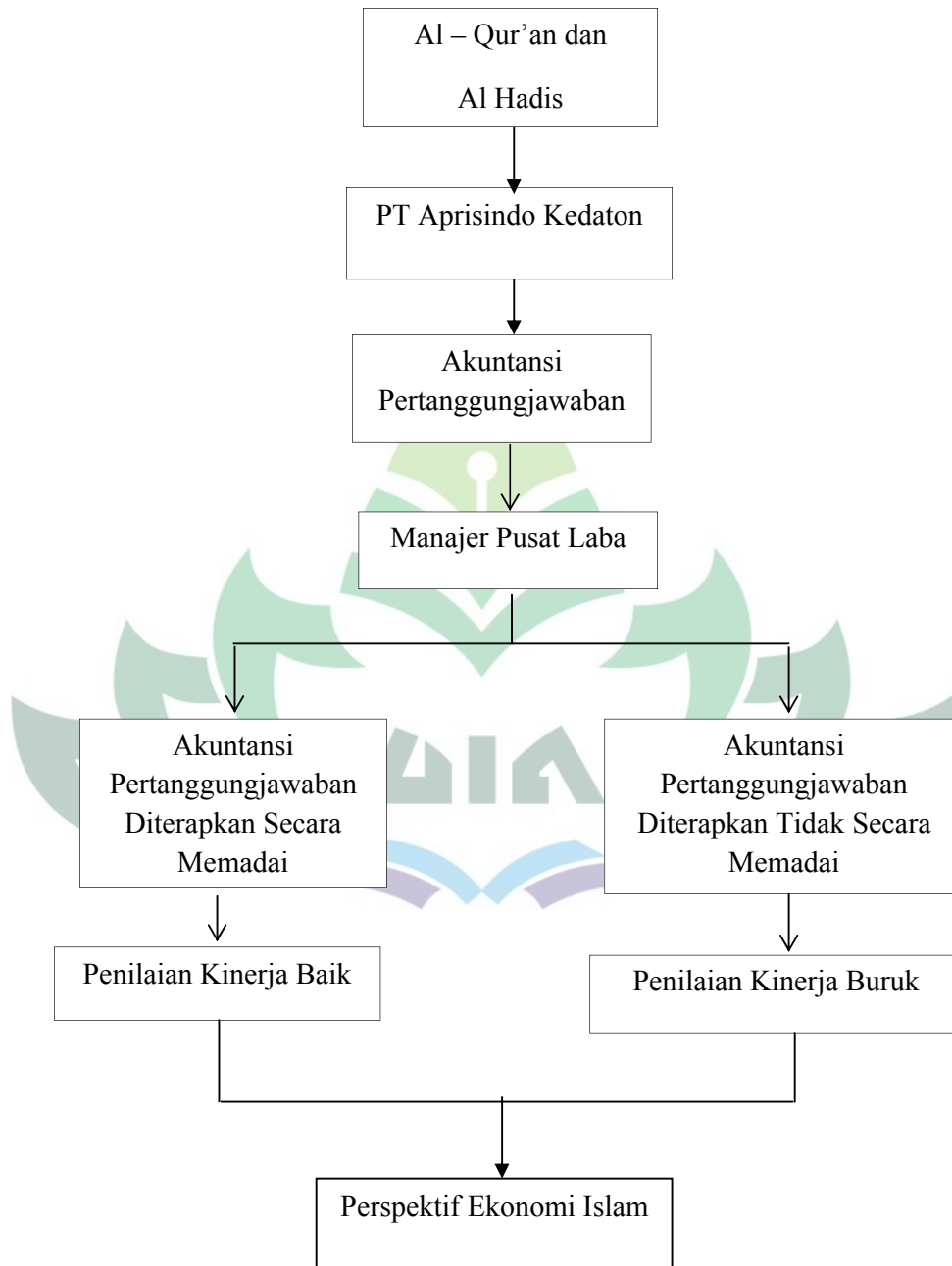


⁷⁴ *Ibid*, al- isra: (17):16

⁷⁵ *Akuntansi Syariah, Seri Konsep Dan Aplikasi Ekonomi Dan Bisnis Islam*, Dewan Pengurus Nasional FORDEBI Dan ADESY, Jakarta Rajawali (2016), h . 238

Untuk lebih jelasnya kerangka berfikir digambarkan sebagai berikut:

Gambar Kerangka Fikir 2.1



BAB III

DESKRIPSI OBJEK PENELITIAN

A. Gambaran Umum Objek

PT. Alvita prima Klinsindo (Aprisindo) adalah sebuah perusahaan *Outsourcing* terpercaya dalam bidang penyedia dan penyalur tenaga kerja. Keberadaan kami dapat menjadi solusi dalam hal penyediaan dan penyalur tenaga kerja bagi berbagai sektor oprasional baik internal maupun eksternal dari usaha anda.

PT. Alvita Prima Klinsindo (Aprisindo) hadir sebagai perusahaan yang siap memenuhi kebutuhan sumber daya manusia untuk berbagai tenaga antara lain : *cleaning service*, *security*/ satpam, medis / paramedis, *baby sister*, *gardening*, pramuwisma, pramubakti, pengemudi mobil (*driver*) serta tenaga kerja outsourcing yang lain.⁷⁶

Dengan didukung sumber daya manusia yang terlatih, berdedikasi tinggi dan loyal, maka perusahaan berupaya memahami dan memberikan alternatif solusi yang akurat secara efektif dan efesien. Disamping itu kami juga berorientasi untuk selalu fleksibel menghadapi tantangan zaman yang akan mampu mengembangkan ilmu pengetahuan dan teknologi yang mengacu pada peningkatan daya saing perusahaan dengan sasaran akhir yang akan dicapai adalah kepuasan pelanggan.

⁷⁶ Wawancara dengan bapak Yusuf Arifin,SHI, di PT. Aprisindo kedaton Bandar lampung, jam 10.00 WIB, tanggal 10 juni 2019.

Dalam era globalisasi, alih daya manusia merupakan kebutuhan layanan di Indonesia telah berkembang sangat cepat digunakan oleh banyak perusahaan. Melalui cara ini, mereka bisa meningkatkan daya saing dan meningkatkan efisiensi biaya. Kami berkomitmen untuk mengambil alih beberapa hal yang berkaitan dengan ketenagakerjaan dimaksud, seperti:

1. ***Industrial Human Risk***, berkaitan dengan masa kontrak kerja seperti yang diatur dalam UU No. 13 tahun 2013 tentang ketenagakerjaan.
2. ***Salary Risk***, berkaitan dengan skala gaji yang diatur berdasarkan upah minimum kabupaten, kota atau provinsi.
3. ***Benefits Of Employee***, berkaitan dengan hak-hak karyawan, BPJS ketenagakerjaan, BPJS kesehatan, dan sebagainya.
4. ***Operation Risk***, berkaitan dengan kewajiban kerja karyawan, monitoring kehadiran, sakit, cuti, dan *replacement*.
5. ***Training and Development***, berkaitan dengan pendidikan keterampilan karyawan selama bekerja pada perusahaan klien.
6. ***Fraud Risk***, berkaitan dengan kerugian akibat kecurangan yang dilakukan oleh karyawan.
7. ***Other activities***, kegiatan penunjang yang lain seperti *gardening*, *outing* dan lain lain.

PT Alvita Prima Klinsindo (Aprisindo) melaksanakan kegiatan usaha sebagai penyedia & pengadaan tenaga kerja, meliputi:

a. Security Service

- 1) Satpam atau penjaga malam

b. Cleaning Service

c. Building Service Management

d. Office Support:

- 1) Driver
- 2) Messenger
- 3) Operator
- 4) Sortir
- 5) Office boy
- 6) Medis atau paramedic
- 7) Gardening

e. Personeel support

- 1) Administration
- 2) HR staff
- 3) Taller dan Receptionist
- 4) Customer Service

f. Home Support

- 1) Baby Sister
- 2) Pramuwisma

g. Investigation Service

- 1) House Investigation
- 2) Office Investigation
- 3) Salary Investigation

B. Tempat penelitian

Jalan kiwi No.22 sidodadi, kedaton, Bandar lampung 35147.

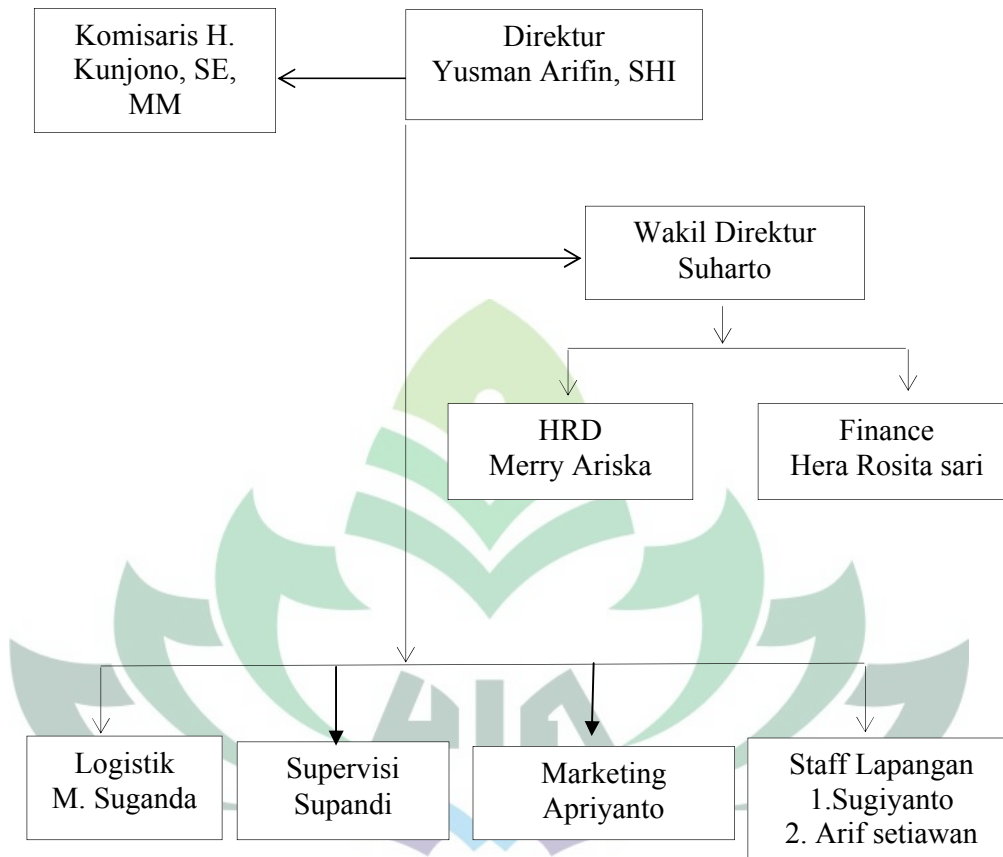
C. Visi Misi**1. Visi**

Menjadi perusahaan *Outsourcing* terpercaya dalam penyedia dan penyalur tenaga kerja profesional.

2. Misi

- a) Membuat peluang kerja bagi masyarakat dengan memperoleh kompensasi sesuai ketentuan perundangan yang berlaku.
- b) Berperan serta dalam dunia usaha dengan menyediakan tenaga kerja sesuai dengan standar kualitas pelayanan yang diinginkan.⁷⁷

⁷⁷ Company Profil Pt. Aprisindo Kedaton Bandar Lampung

D. Struktur Organisasi PT. Alvita Prima Klinsindo**Gambar 3.1**

E. Tugas dan Tanggung Jawab Unsur Unsur Pokok Organisasi

a. Dewan Komisaris

- 1) Dewan Komisaris wajib melakukan tugas dan tanggung jawabnya dengan itikad baik dan dengan prinsip kehati-hatian dalam melakukan pengawasan atas kebijakan pengurusan, jalannya pengurusan pada umumnya, baik mengenai Perseroan maupun usaha Perseroan, dan memberi nasihat kepada Direksi.
- 2) Dalam rangka mendukung efektivitas pelaksanaan tugas dan tanggung jawabnya, Dewan Komisaris wajib membentuk Komite Audit dan dapat membentuk komite lainnya serta wajib melakukan evaluasi terhadap kinerja komite yang membantu pelaksanaan tugas dan tanggung jawabnya setiap akhir tahun buku.

b. Direktur

- 1) Memimpin dan bertanggungjawab menjalankan perusahaan.
- 2) Bertanggungjawab terhadap kerugian yang mungkin dihadapi perusahaan pun bertanggungjawab terhadap keuntungan perusahaan.
- 3) Menentukan, merumuskan dan memutuskan sebuah kebijakan dalam perusahaan.
- 4) Merencanakan, mengembangkan dan mengelola berbagai sumber pendapatan dan pembelanjaan kekayaan milik perusahaan.
- 5) Menyusun dan menetapkan berbagai strategi strategi untuk mencapai visi dan misi perusahaan.

- 6) Mengkoordinasikan dan mengawasi semua kegiatan diperusahaan, mulai bidang administrasi dan kepegawaian.
- 7) Mengangkat dan memberhentikan karyawan perusahaan.
- 8) Menjadi perwakilan perusahaan dalam hubunganya dengan dunia luar perusahaan.

c. Wakil direktur

- 1) Memimpin Direktorat dibawahnya, pengembangan, pelaksanaan dan pengendalian untuk meningkatkan kinerja perusahaan.
- 2) Berwenang untuk menetapkan kebijaksanaan yang hendak diberikan pada langganan, menetapkan harga jual dan sistem penjualan, serta alat promosi.
- 3) Berwenang untuk memutuskan bagaimana membantu mitra bisnis dalam mengelola sistem informasi.

d. HRD (Human Resource Departement)

- 1) Pembuatan kontrak kerja
- 2) Pembuatan invoice
- 3) Penerimaan tenaga kerja
- 4) Pembuatan RPH

e. Finance

- 1) Dokumentasi pemasukan dan pengeluaran keuangan
- 2) Pengupahan tenaga kerja
- 3) Dokumentasi laporan pembukuan
- 4) Dokumentasi BPJS

f. Logistic

- 1) Pengecekan cas
- 2) Penarikan dana
- 3) Pembelian barang
- 4) Pendistribusian barang
- 5) Pengecekan barang

g. Supervisi

- 1) Pengecekan tenaga kerja
- 2) Penyelesaian lapangan
- 3) Trainer tenaga kerja
- 4) Pengawalan kontrak kerja

h. Marketing

- 1) Mendistribusikan invoice
- 2) Ebling
- 3) Dokumentasi pajak

i. Staff Lapangan

- 1) Mengkordinasi kegiatan kerja PTPN
- 2) Pendistribusian tenaga kerja
- 3) Strining dan rekapitulasi hasil kerja PTPN

F. Komitmen

1. Polemik yang muncul masih seringnya terjadi pro dan kontra di kalangan praktisi hukum ketenagakerjaan yang memperjuangkan hak hak buruh dalam kaitanya dengan praktek usaha Outsourcing, namun dunia usaha saat ini masih sangat membutuhkan akan pentingnya tenaga kerja melalui penyedia jasa.
2. Dalam rangka mengantisipasi risiko oprasional yang akan terjadi pentingnya tunduk kepada perundang undangan dan ketentuan yang berlaku. Untuk itu kami telah membekali para team leader kami dengan pengetahuan lain yangberkaitan dengan usaha pengelolaan *outsourcing*.
3. Dalam kegiatan oprasional dilapangan, kami didukung oleh tenaga koordinator lapangan, yang melakukan control dan evaluasi kegiatan kerja karyawan sehari hari. Kami juga memiliki kompetensi yang cukup untuk melakukan pekerjaan sebagai *outsourcing*, seperti program pendidikan spesifik yang dibutuhkan pihak *user*, pendidikan dan pelatihan motivasi, dan lain lain.
4. Salah satu agenda rutin terpenting dalam penyelenggaraan usaha pengelolaan tenaga kerja yang kami lakukan adalah secara konsisten memberikan pendidikan *attiude* kepada seluruh pekerja yang ditempatkan pada perusahaan *user*.

G. Budaya Perusahaan

Untuk mencapai maksud tujuan yang menjadi harapan seluruh unsur manajemen yang tercantum di dalam visi perusahaan, maka sebagai pedoman bagi seluruh jajaran manajemen dan staf disusun rumusan sebagai berikut.

1. Bagi Perusahaan

Seluruh jajaran unsur manajemen akan mendukung tercapainya visi dan misi secara obyektif sesuai dengan yang ditetapkan dan selalu menjaga nama baik perusahaan kapan saja dan dimana pun berada.

2. Bagi Mitra

Kami memberikan pelayanan terbaik dengan motto: “Mengutamakan kepercayaan mitra” yang berarti bahwa segala sesuatu dilakukan dengan setulus hati dan penuh rasa tanggungjawab.

3. Bagi Masyarakat

Kami akan memberikan informasi lapangan pekerjaan yang sesuai dengan bidang keahlian dan menyalurkannya pada lapangan pekerjaan yang sesuai dengan upah minimum kabupaten atau kota dan upah minimum regional (UMK/UMR) berdasarkan azas domisili perusahaan *user*.

4. Bagi Diri Sendiri

Saya akan selalu berusaha mengembangkan kompetensi, meningkatkan *profesionalisme*, *dedikasi* dan rasa memiliki perusahaan yang tinggi demi tercapainya cita-cita bersama.

H. Legalitas

Akta Pendirian CV Alvita : 30
 Notaris : Asvi Maphilindo Volta, SH Notaris
 di Bandar Lampung
 Tanggal : 08 September 2006
 Akta Perubahan CV Alvita : 01(SK Mentri Hum-Ham RI No:C-
 49.HT.03.01-Th.2006 Tanggal 03 April 2006)
 Tanggal : 04 April 2011
 Notaris : Teddy Wan,SH Notaris di Bandar
 lampung
 Akta Peningkatan ke : 02(SK Menteri Hum-Ham RI No:C-
 49.HT.03.01-Th.2006 Tanggal 03 April 2006)
 PT Alvita Prima Klinsindo
 Tanggal : 04 April 2011
 NPWP : 03.129.779.9-323.000
 SIUP : 510.2.3./86.119/30.1/III.27.2/VII/2012
 TDP : 07.01.6.45.00864
 SITU/HO : 504.1/01592/30.1/III.27/VII/2012
 Pengesahan Kemenhum-Ham RI: AHU-23949.AH.01.01.Tahun 2011
 Surat Izin Oprasional : KEP-188.4/29/A/III.05/02/2014
 Tanggal Serifikat BPJS : 22 November 2014
 Sertifikat Badan Usaha (SBU) : 108-070002
 Nomer Akreditasi (SBU) : 03.006080606

KTA Aspanji

: 108.01.00014-AB-1-2016

I. Pengguna Jasa PT. APRISINDO

1. PT. Toyota Bio Indonesia
2. PT.Honda lampung Raya
3. PT.Inti Bharu Mas
4. PT. Tajima Dealer Makmur
5. PT. Indofood Sukses Makmur
6. RSUD Abdoel Moeloek Provinsi Lampung
7. Kejaksaan Tinggi Lampung
8. Unila (FK, FKIP, Rektorat, FMIPA)
9. ITERA (institute Teknologi Sumatra)
10. Sekolah Darma Bangsa
11. PT. Asenda Bangun Persada
12. Universitas Terbuka (UT)
13. PT. Tunas Dwipa Matra(TDM)
14. PT. Indomarco Primatama
15. BRI kanwil
16. PT Cargill
17. PTPN VII Persero.

J. Laporan keuangan PT ALVITA PRIMA KLINSINDO

Tabel 3.1
PT. ALVITA PRIMA KLINSINDO
LAPORAN POSISI KEUANGAN
Per 31 Desember 2016

Keterangan	Jumlah
Aktiva	
Aktiva Lancar	
Kas	Rp1.005.290.000
Perlengkapan	Rp 12.500.000
Jumlah Aktiva lancar	Rp 1.017.790.000
Aktiva Tetap	
Tanah & Bangunan	Rp 1.100.000.000
Kendaraan	Rp 250.000.000
Peralatan	Rp 5.000.000
Penyusutan Aktiva Tetap	Rp (185.625.000)
Jumlah Aktiva Tetap	Rp 1.169.375.000
Total Aktiva	Rp 2.187.165.000
Pasiva	
Hutang Lancar	Rp 55.000.000
Jumlah Hutang lancar	Rp 55.000.000
Modal	
Modal usaha	Rp 1.005.290.000
Modal Saham	Rp 1.126.875.000
Jumlah Modal	Rp 2.132.165.000
Total pasiva	Rp 2.187.165.000

Sumber: Laporan Keuangan PT Aprisindo tahun 2016

Table 3.2
PT ALVITA PRIMA KLINSINDO
LAPORAN LABA RUGI
Per 31 Desember 2016

Pendapatan usaha		
Pendapatan Jasa <i>Sucurity Service</i>	Rp 1.305.840.000	
Pendapatan Jasa <i>Office Suport</i>	Rp 2.177.520.000	
Pendapatan Jasa <i>Porsenel Suport</i>	Rp 1.318.680.000	
Pendapatan Jasa <i>Home Suport</i>	Rp 1.714.320.000	
Pendapatan Lain lain	Rp 80.000.000	
Jumlah Pendapatan Usaha		Rp 6.596.360.000
Beban Gaji		
Beban Gaji Direksi Dan Karyawan	Rp 496.800.000	
Beban Gaji <i>Sucurity Service</i>	Rp 979.380.000	
Beban Gaji <i>Office Suport</i>	Rp 1.633.140.000	
Beban Gaji <i>Porsenel Suport</i>	Rp 989.010.000	
Beban Gaji <i>Home Suport</i>	Rp 1.285.740.000	
Jumlah Beban Gaji		Rp (5.384.070.000)
Beban Usaha		
Beban Sewa Kantor	Rp 27.000.000	
Beban Listrik, Telvon, Internet, Air	Rp 20.000.000	
Beban Penyusutan	Rp 30.000.000	
Beban Operasional	Rp 80.000.000	
Beban Lain lain	Rp 50.000.000	
Jumlah Beban Usaha		Rp (207.000.000)
Laba Bersih		Rp 1.005.290.000

Sumber: Laporan Keuangan PT Aprisindo tahun 2016

Tabel 3.3
Gaji Direksi dan Karyawan

No	Nama	Posisi	Jumlah Gaji
1	Yusman Arifin, SH	Direktur	Rp. 10.000.000
2	Suharto	Wakil Direktur	Rp. 8.500.000
3	Merry Ariska	HRD	Rp. 6.000.000
4	Hera Rosita Sari	Finance	Rp. 6.000.000
5	M. Suganda	Logistik	Rp. 3.000.000
6	Supandi	Supervisi Lapangan	Rp. 3.000.000
7	Sugiyanto	Staf Lapangan	Rp. 2.450.000
8	Arif Setiawan	Staf Lapangan	Rp. 2.450.000
Jumlah			Rp. 41.400.000

Keterangan
Gaji dalam 1 tahun $41.400.000 \times 12 = \text{Rp } 496.800.000$

Tabel 3.4

Gaji perbulan Karyawan Perusahaan PT Aprisindo pada Jasa *Security Service*

No	Jenis Pekerjaan	Jumlah pekerja	Jumlah Gaji
1	Satpam atau penjaga malam	20 orang	Rp 48.300.000
2	<i>Cleaning Service</i>	19 orang	Rp 45.220.000
3	<i>Building Service Management</i>	6 orang	Rp 15.300.000
	Jumlah	45 orang	Rp108.820.000

Keterangan :

Gaji 1 orang satpam Rp. 2.415.000 X 20 = Rp. 48.300.000

Gaji i orang *cleaning service* Rp. 2.380.000 X 19 = Rp. 45.220.000

Gaji 1 orang *building service management* Rp. 2.550.000 X 6= Rp. 15.300.000

Jumlah Gaji dalam 1 tahun = Rp 1.305.840.000



Tabel 3.5Gaji Karyawan perbulan Perusahaan PT Aprisindo Pada Jasa *Office Suport*

No	Jenis Pekerjaan	Jumlah Pekerja	Jumlah gaji
1	<i>Driver</i>	24 orang	Rp 69.600.000
2	<i>Messenger</i>	4 orang	Rp 11.000.000
3	<i>Operator</i>	4 orang	Rp 9.720.000
4	<i>Sortir</i>	4 orang	Rp 9.360.000
5	<i>Office boy</i>	19 orang	Rp 45.030.000
6	<i>Medis atau paramedic</i>	4 orang	Rp 23.400.000
7	<i>Gardening</i>	5 orang	Rp 13.350.000
Jumlah		64 orang	Rp 181.460.000

Keterangan

Gaji 1 orang *driver* Rp. 2.900.000 X 24 = Rp. 69.600.000Gaji 1 orang *messenger* Rp. 2.750.000 X 4 = Rp. 11.000.000Gaji 1 orang *operator* Rp. 2.430.000 X 4 = Rp. 9.720.000Gaji 1 orang *sortir* Rp. 2.340.000 X 4 = Rp. 9.360.000Gaji 1 orang *office boy* Rp. 2.370.000 X 19 = Rp. 45.030.000Gaji 1 orang *medis* atau *paramedis* Rp. 5.850.000 X 4 = Rp. 23.400.000Gaji 1 orang *gardening* Rp. 2.670.000 X 5 orang = Rp. 13.350.000

Jumlah Gaji dalam 1 tahun = Rp. 2.177.520.000

Tabel 3.6Gaji Karyawan perbulan Perusahaan PT Aprisindo Pada Jasa *Porsenel Suport*

No	Jenis Pekerjaan	Jumlah Pekerja	Jumlah gaji
1	<i>Administration</i>	10 orang	Rp 28.900.000
2	<i>HR staff</i>	4 orang	Rp 15.440.000
3	<i>Taller dan Receptionist</i>	12orang	Rp 39.000.000
4	<i>Customer Service</i>	9 orang	Rp 26.550.000
Jumlah		37 orang	Rp 109.890.000

KeteranganGaji 1 orang *administrator* Rp. 2.890.000 X 10 = Rp. 28.900.000Gaji 1 orang *HR staff* Rp. 3.860.000 X 4 = Rp. 15.440.000Gaji 1 orang *taller dan receptionist* Rp. 3.250.000 X 12 = Rp. 39.000.000Gaji 1 orang *customer service* Rp. 2.950.000 X 9 = Rp. 26.550.000

Jumlah gaji dalam 1 tahun = Rp. 1.318.680.000



Tabel 3.7Gaji Karyawan perbulan Perusahaan PT Aprisindo Pada Jasa *Home Suport*

No	Jenis Pekerjaan	Jumlah Pekerja	Jumlah gaji
1	<i>D Baby Sister</i>	12 orang	Rp 30.960.000
2	<i>Pramuwisma</i>	12 orang	Rp 29.400.000
3	<i>Investigation Service</i>	4 orang	Rp 12.600.000
4	<i>House Investigation</i>	7 orang	Rp 22.400.000
5	<i>Office Investigation</i>	8 orang	Rp 26.800.000
6	<i>Salary Investigation</i>	6 orang	Rp 20.700.000
Jumlah		49 orang	Rp 142.860.000

KeteranganGaji 1 oran *D Babby Sitter* Rp. 2.580.000 X 12 = Rp 30.960.000Gaji 1 orang *pramuwisma* Rp. 2.450.000 X 12 = Rp 29.400.000Gaji 1 orang *Investigation Service* Rp. 3.150.000 X 4 =Rp 12.600.000Gaji 1 orang *House Investigation* Rp. 3.200.000 X 7= Rp.22.400.000Gaji 1 orang *Office Investigation* Rp. 3.350.000 X 8 = Rp 26.800.000Gaji 1 orang *Salary Investigation* Rp. 3.450.000 X 6 = Rp 20.700.000

Jumlah gaji dalam 1 tahun = Rp 1.714.320.000



Table 3.8
PT ALVITA PRIMA KLINSINDO
PENYUSUTAN AKTIVA TETAP
Per 31 Desember 2016

No	Nama Barang	Tahun Perolehan	Unit	Nilai	Jumlah penyusutan
1	Mobil Avanza	2012	1	250.000.000	15.000.000
2	Mobil Avanza	2012	1	75.000.000	15.000.000
Jumlah Penyusutan					30.000.000

Sumber: Laporan Keuangan PT Aprisindo tahun 2016



Tabel 3.9
PT. ALVITA PRIMA KLINSINDO
LAPORAN POSISI KEUANGAN
Per 31 Desember 2017

Keterangan	Jumlah
Aktiva	
Aktiva Lancar	
Kas	Rp 1.585.136.000
Perlengkapan	Rp 12.500.000
Jumlah Aktiva lancar	Rp 1.597.636.000
Aktiva Tetap	
Tanah & Bangunan	Rp 1.100.000.000
Kendaraan	Rp 250.000.000
Peralatan	Rp 5.000.000
Penyusutan Aktiva Tetap	Rp (185.625.000)
Jumlah Aktiva Tetap	Rp 1.169.375.000
Total Aktiva	Rp 2.767.011.000
Pasiva	
Hutang Lancar	Rp 55.000.000
Jumlah Hutang lancar	Rp 55.000.000
Modal	
Modal usaha	Rp 1.585.136.000
Modal Saham	Rp 1.126.875.000
Jumlah Modal	Rp 2.712.011.000
Total pasiva	Rp 2.767.011.000

Sumber: Laporan Keuangan PT Aprisindo tahun 2017

Tabel 3.10
PT ALVITA PRIMA KLINSINDO
LAPORAN LABA RUGI
Per 31 Desember 2017

Pendapatan usaha		
Pendapatan Jasa <i>Sucurity Service</i>	Rp 2.372.160.000	
Pendapatan Jasa <i>Office Suport</i>	Rp 3.162.240.000	
Pendapatan Jasa <i>Porsenel Suport</i>	Rp 3.015.360.000	
Pendapatan Jasa <i>Home Suport</i>	Rp 3.559.920.000	
Pendapatan Lain lain	Rp 260.000.000	
Jumlah Pendapatan Usaha		Rp 12.369.680.000
Beban Gaji		
Beban Gaji Direksi Dan Karyawan	Rp 496.800.000	
Beban Gaji <i>Sucurity Service</i>	Rp 1.897.728.000	
Beban Gaji <i>Office Suport</i>	Rp 2.529.792.000	
Beban Gaji <i>Porsenel Suport</i>	Rp 2.412.288.000	
Beban Gaji <i>Home Suport</i>	Rp 2.847.936.000	
Jumlah Beban Gaji		Rp (10.184.544.000)
Beban Usaha		
Beban Sewa Kantor	Rp 35.000.000	
Beban Listrik, Telvon, Internet, Air	Rp 25.000.000	
Beban Penyusutan	Rp 30.000.000	
Beban operasional	Rp 280.000.000	
Beban Lain lain	Rp 230.000.000	
Jumlah Beban usaha		Rp (600.000.000)
Laba Bersih		Rp 1.585.136.000

Sumber: Laporan Keuangan PT Aprisindo tahun 2017

Tabel 3.11
Gaji Direksi dan Karyawan

No	Nama	Posisi	Jumlah Gaji
1	Yusman Arifin, SH	Direktur	Rp. 10.000.000
2	Suharto	Wakil Direktur	Rp. 8.500.000
3	Merry Ariska	HRD	Rp. 6.000.000
4	Hera Rosita Sari	Finance	Rp. 6.000.000
5	M. Suganda	Logistik	Rp. 3.000.000
6	Supandi	Supervisi Lapangan	Rp. 3.000.000
7	Sugiyanto	Staf Lapangan	Rp. 2.450.000
8	Arif Setiawan	Staf Lapangan	Rp. 2.450.000
Jumlah			Rp. 41.400.000

Keterangan:

Gaji dalam 1 tahun $41.400.000 \times 12 = \text{Rp. } 496.800.000$

Tabel 3.12

Gaji Karyawan perbulan Perusahaan PT Aprisindo Pada Jasa *Sucurity Service*

No	Jenis Pekerjaan	Jumlah pekerja	Jumlah Gaji
1	Satpam ataupenjaga Malam	20 orang	Rp 50.420.000
2	<i>Cleaning Service</i>	48 orang	Rp 120.000.000
3	<i>Building Service Management</i>	10 orang	Rp 26.300.000
	Jumlah	78 orang	Rp 197.680.000

Keterangan

Gaji 1 orang satpam Rp. 2.521.000 X 20 = Rp. 50.420.000

Gaji i orang *cleaning service* Rp. 2.520.000 X 48 = Rp. 120.960.000

Gaji 1 orang *building service management* Rp. 2.630.000 X 10 = Rp. 26.300.000

Jumlah gaji dalam 1 tahun = Rp. 2.372.160.000



Tabel 3.13Gaji Karyawan perbulan Perusahaan PT APRISINDO Pada Jasa *office suport*

No	Jenis Pekerjaan	Jumlah Pekerja	Jumlah gaji
1	<i>Driver</i>	20 orang	Rp. 58.000.000
2	<i>Messenger</i>	4 orang	Rp. 11.200.000
3	<i>Operator</i>	6 orang	Rp. 15.300.000
4	<i>Sortir</i>	6 orang	Rp. 14.700.000
5	<i>Office boy</i>	42 orang	Rp. 102.060.000
6	<i>Medis atau paramedic</i>	6 orang	Rp. 40.500.000
7	<i>Gardening</i>	8 orang	Rp. 21.760.000
Jumlah		92 orang	Rp. 263.520.000

Keterangan:

Gaji 1 orang *driver* Rp. 2.900.000 X 20 = Rp. 58.000.000Gaji 1 orang *messenger* Rp. 2.800.000 X 4 = Rp. 11.200.000Gaji 1 orang *operator* Rp. 2.550.000 X 6 = Rp. 15.300.000Gaji 1 orang *sortir* Rp. 2.450.000 X 6 = Rp. 14.700.000Gaji 1 orang *office boy* Rp. 2.430.000 X 42 = Rp. 102.060.000Gaji 1 orang *medis* atau *paramedis* Rp. 6.750.000 X 6 = Rp. 40.500.000Gaji 1 orang *gardening* Rp. 2.720.000 X 8 orang = Rp. 21.760.000

Jumlah gaji dalam 1 tahun = Rp 3.162.240.000

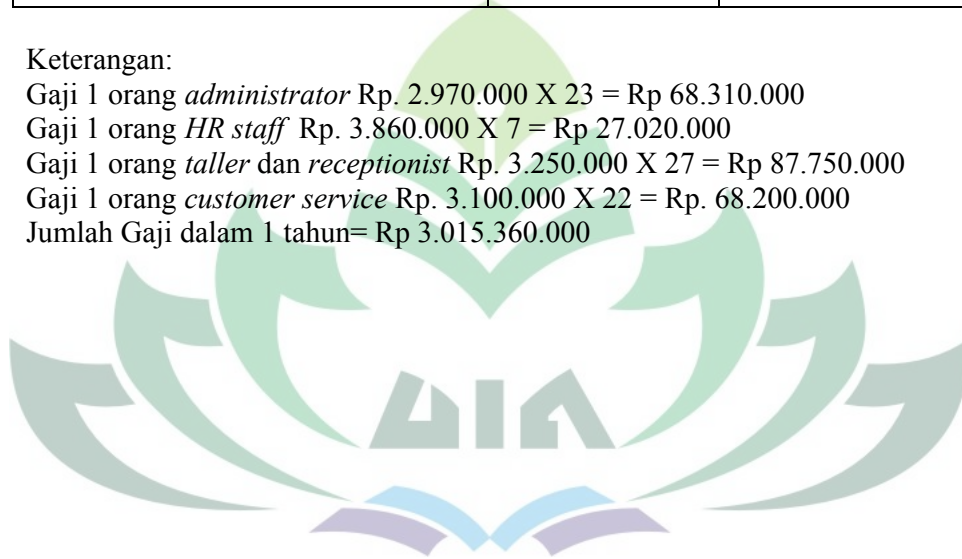
Tabel 3.14Gaji Karyawan perbulan Perusahaan PT APRISINDO Pada Jasa *Porsenel Suport*

No	Jenis Pekerjaan	Jumlah Pekerja	Jumlah gaji
1	<i>Administration</i>	23 orang	Rp. 68.310.000
2	<i>HR staff</i>	7 orang	Rp. 27.020.000
3	<i>Taller dan Receptionist</i>	27 orang	Rp. 87.750.000
4	<i>Customer Service</i>	22 orang	Rp. 68.200.000
Jumlah		79 orang	Rp. 251.280.000

Keterangan:

Gaji 1 orang *administrator* Rp. 2.970.000 X 23 = Rp 68.310.000Gaji 1 orang *HR staff* Rp. 3.860.000 X 7 = Rp 27.020.000Gaji 1 orang *taller dan receptionist* Rp. 3.250.000 X 27 = Rp 87.750.000Gaji 1 orang *customer service* Rp. 3.100.000 X 22 = Rp. 68.200.000

Jumlah Gaji dalam 1 tahun= Rp 3.015.360.000



Tabel 3.15Gaji Karyawan perbulan Perusahaan PT APRISINDO Pada Jasa *Home Suport*

No	Jenis Pekerjaan	Jumlah Pekerja	Jumlah gaji
1	<i>D Baby Sister</i>	27 orang	Rp. 75.060.000
2	<i>Pramuwisma</i>	34 orang	Rp. 85.000.000
3	<i>Investigation Service</i>	11 orang	Rp. 35.200.000
4	<i>House Investigation</i>	13 orang	Rp. 43.550.000
5	<i>Office Investigation</i>	8 orang	Rp. 26.800.000
6	<i>Salary Investigation</i>	9 orang	Rp. 31.050.000
Jumlah		102 orang	Rp. 296.660.000

Keterangan :

Gaji 1 oran *D Babby Sitter* Rp. 2.780.000 X 27 = Rp75.060.000Gaji 1 orang *pramuwisma* Rp. 2.500.000 X 34 = Rp. 85.000.000Gaji 1 orang *Investigation Service* Rp. 3.200.000 X 11 = Rp 35.200.000Gaji 1 orang *House Investigation* Rp. 3.350.000 X 13 = Rp 43.550.000Gaji 1 orang *Office Investigation* Rp. 3.350.000 X 8 = Rp 26.800.000Gaji 1 orang *Salary Investigation* Rp. 3.450.000 X 9 = Rp 31.050.000

Jumlah Gaji dalam 1tahun= Rp 3.559.920.000

Laporan Penetapan Harta Tambahan Yang Berada Didalam Wilayah Negara

Kesatuan Republik Indonesia

NAMA WP : PT. ALVITA PRIMA KLINSINDO

NPWP : 03.129.779.9-323-000

LAMPIRAN : _

PERIODE : Semester 1 tahun 2017

Tahun ke : 1 (Satu)

Tabel 3.16

No (5)	Kode Harga (6)	Nama Harta (7)	Tahun Perolehan (8)	Alamat (9)	Nilai Harta (10)	Keterangan (11)
1	2	3	4	5	6	7
1	043	INOVA	2014	Jl.Kiwi No. 22 BDL	275.500.000.-	-
2	043	KIJANG	1997	Jl.Kiwi No. 22 BDL	45.257.5000.-	-
3	012	TABUNGAN	2017	BANK BRI	97.895.302.-	
4						
5						
TOTAL					418.652.802.-	

Sumber: Laporan Keuangan PT Aprisindo tahun 2017

Tabel 3.17
PT. ALVITA PRIMA KLINSINDO
LAPORAN POSISI KEUANGAN
Per 31 Desember 2018

Keterangan	Jumlah
Aktiva	
Aktiva Lancar	
Kas	Rp 2.323.104.800
Perlengkapan	Rp 12.500.000
Jumlah Aktiva lancar	Rp 2.335.604.800
Aktiva Tetap	
Tanah & Bangunan	Rp 1.100.000.000
Kendaraan	Rp 250.000.000
Peralatan	Rp 5.000.000
Penyusutan Aktiva Tetap	Rp (185.625.000)
Jumlah Aktiva Tetap	Rp 1.169.375.000
Total Aktiva	Rp 3.504.979.800
Pasiva	
Hutang Lancar	Rp 55.000.000
Jumlah Hutang lancar	Rp 55.000.000
Modal	
Modal usaha	Rp 2.323.104.800
Modal Saham	Rp 1.126.874.000
Jumlah Modal	Rp 3.449.979.800
Total pasiva	Rp 3.504.979.800

Sumber: Laporan Keuangan PT Aprisindo tahun 2018

Tabel 3.18
PT ALVITA PRIMA KLINSINDO
LAPORAN LABA RUGI
Per 31 Desember 2018

Pendapatan usaha		
Pendapatan Jasa <i>Sucurity Service</i>	Rp 3.539.844.000	
Pendapatan Jasa <i>Office Suport</i>	Rp 4.304.880.000	
Pendapatan Jasa <i>Porsenel Suport</i>	Rp 4.334.280.000	
Pendapatan Jasa <i>Home Suport</i>	Rp 5.270.520.000	
Pendapatan Lain lain	Rp 590.000.000	
Jumlah Pendapatan Usaha		Rp 18.039.524.000
Beban Gaji		
Beban Gaji Direksi Dan Karyawan	Rp 496.800.000	
Beban Gaji <i>Sucurity Service</i>	Rp 2.831.875.200	
Beban Gaji <i>Office Suport</i>	Rp 3.443.904.000	
Beban Gaji <i>Porsenel Suport</i>	Rp 3.467.424.000	
Beban Gaji <i>Home Suport</i>	Rp 4.216.416.000	
Jumlah Beban Gaji		Rp(14.456.419.200)
Beban Usaha		
Beban Sewa Kantor	Rp 35.000.000	
Beban Listrik, Telvon, Internet, Air	Rp 25.000.000	
Beban Penyusutan	Rp 40.000.000	
Beban Oprasional	Rp 600.000.000	
Beban Lain lain	Rp 560.000.000	
Jumlah Beban Kantor		Rp(1.260.000.000)
Lab a Bersih		Rp 2.323.104.800

sumber: Laporan Keuangan PT Aprisindo tahun 2018

Tabel 3.19
Gaji Direksi dan Karyawan perbulan

No	Nama	Posisi	Jumlah Gaji
1	Yusman Arifin, SH	Direktur	Rp. 10.000.000
2	Suharto	Wakil Direktur	Rp. 8.500.000
3	Merry Ariska	HRD	Rp. 6.000.000
4	Hera Rosita Sari	Finance	Rp. 6.000.000
5	M. Suganda	Logistik	Rp. 3.000.000
6	Supandi	Supervisi Lapangan	Rp. 3.000.000
7	Sugiyanto	Staf Lapangan	Rp. 2.450.000
8	Arif Setiawan	Staf Lapangan	Rp. 2.450.000
Jumlah			Rp. 41.400.000

Keterangan:

Gaji dalam 1 tahun $41.400.000 \times 12 = \text{Rp. } 496.800.000$

Tabel 3.20

Gaji Karyawan perbulan Perusahaan PT APRISINDO Pada Jasa *Sucurity Service*

No	Jenis Pekerjaan	Jumlah Pekerja	Jumlah Gaji
1	Satpam atau penjaga malam	27 orang	Rp 68.067.000
2	<i>Cleaning Service</i>	65 orang	Rp 163.000.000
3	<i>Building Service Management</i>	24 orang	Rp 63.120.000
	Jumlah	116 orang	Rp 294.987.000

Keterangan

Gaji 1 orang satpam Rp. 2.521.000 X 27 = Rp. 68.067.000

Gaji i orang *cleaning service* Rp. 2.520.000 X 65 = Rp. 163.800.000

Gaji 1 orang *building service management* Rp. 2.630.000 X 24 = Rp. 63.120.000

Gaji dalam 1tahun = Rp 3.539.844.000



Tabel 3.21Gaji Karyawan perbulan Perusahaan PT APRISINDO Pada Jasa *office suport*

No	Jenis Pekerjaan	Jumlah Pekerja	Jumlah gaji
1	<i>Driver</i>	33 orang	Rp. 95.700.000
2	<i>Messenger</i>	5 orang	Rp. 14.000.000
3	<i>Operator</i>	7 orang	Rp. 17.850.000
4	<i>Sortir</i>	8 orang	Rp. 19.600.000
5	<i>Office boy</i>	52 orang	Rp. 126.360.000
6	<i>Medis atau paramedic</i>	9 orang	Rp. 60.750.000
7	<i>Gardening</i>	12 orang	Rp. 24.480.000
Jumlah		126 orang	Rp. 358.740.000

KeteranganGaji 1 orang *driver* Rp. 2.900.000 X 33 = Rp. 95.700.000Gaji 1 orang *messenger* Rp. 2.800.000 X 5 = Rp. 14.000.000Gaji 1 orang *operator* Rp. 2.550.000 X 7 = Rp. 17.850.000Gaji 1 orang *sortir* Rp. 2.450.000 X 8 = Rp. 19.600.000Gaji 1 orang *office boy* Rp. 2.430.000 X 52 = Rp. 126.360.000Gaji 1 orang *medis atau paramedis* Rp. 6.750.000 X 9 = Rp. 60.750.000Gaji 1 orang *gardening* Rp. 2.720.000 X 9 orang = Rp. 24.480.000

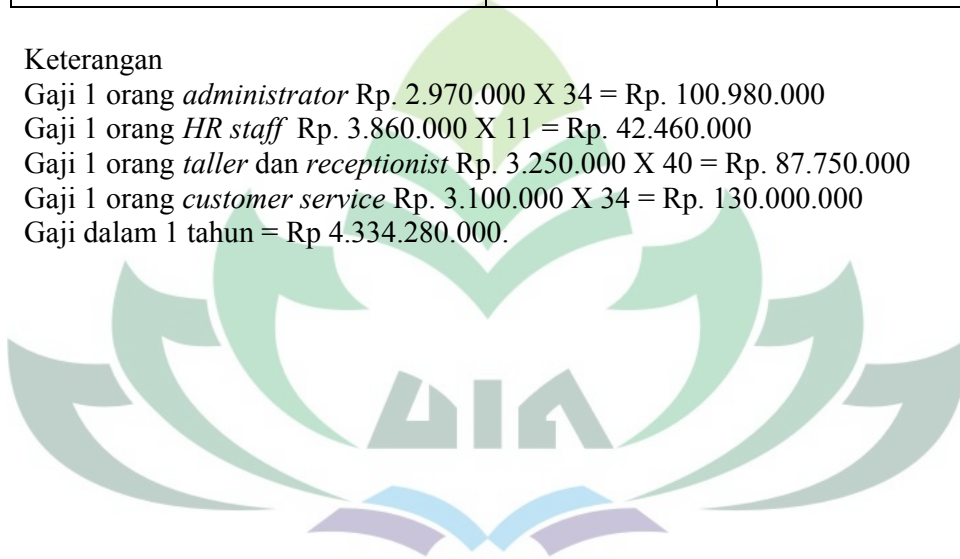
Gaji dalam 1 tahun = Rp 4.304.880.000

Tabel 3.22Gaji Karyawan perbulan Perusahaan PT APRISINDO Pada Jasa *Porsenel Suport*

No	Jenis Pekerjaan	Jumlah Pekerja	Jumlah gaji
1	<i>Administration</i>	34 orang	Rp. 100.980.000
2	<i>HR staff</i>	11 orang	Rp. 42.460.000
3	<i>Taller dan Receptionist</i>	40 orang	Rp. 87.750.000
4	<i>Customer Service</i>	34 orang	Rp. 130.000.000
Jumlah		119 orang	Rp. 361.190.000

KeteranganGaji 1 orang *administrator* Rp. 2.970.000 X 34 = Rp. 100.980.000Gaji 1 orang *HR staff* Rp. 3.860.000 X 11 = Rp. 42.460.000Gaji 1 orang *taller dan receptionist* Rp. 3.250.000 X 40 = Rp. 87.750.000Gaji 1 orang *customer service* Rp. 3.100.000 X 34 = Rp. 130.000.000

Gaji dalam 1 tahun = Rp 4.334.280.000.



Tabel 3.23Gaji Karyawan Perbulan Perusahaan PT APRISINDO Pada Jasa *Home Suport*

No	Jenis Pekerjaan	Jumlah Pekerja	Jumlah gaji
1	<i>D Baby Sister</i>	37 orang	Rp. 102.860.000
2	<i>Pramuwisma</i>	49 orang	Rp. 122.500.000
3	<i>Investigation Service</i>	15 orang	Rp. 48.000.000
4	<i>House Investigation</i>	19 orang	Rp. 63.650.000
5	<i>Office Investigation</i>	13 orang	Rp. 43.550.000
6	<i>Salary Investigation</i>	17 orang	Rp. 58.650.000
Jumlah		150 orang	Rp. 439.210.000

KeteranganGaji 1 orang *D Babby Sitter* Rp. 2.780.000 X 37 = Rp. 102.860.000Gaji 1 orang *pramuwisma* Rp. 2.500.000 X 49 = Rp. 122.500.000Gaji 1 orang *Investigation Service* Rp. 3.200.000 X 15 = Rp. 48.000.000Gaji 1 orang *House Investigation* Rp. 3.350.000 X 19 = Rp. 63.650.000Gaji 1 orang *Office Investigation* Rp. 3.350.000 X 13 = Rp. 43.550.000Gaji 1 orang *Salary Investigation* Rp. 3.450.000 X 17 = Rp. 58.650.000

Gaji dalam 1 tahun= Rp 5.270.520.000

Table 3.24
PT ALVITA PRIMA KLINSINDO
PENYUSUTAN AKTIVA TETAP
Per 31 Desember 2018

No	Nama Barang	Tahun Perolehan	Unit	Nilai	Jumlah penyusutan
1	Mobil Avanza	2012	1	250.000.000	15.000.000
2	Mobil Avanza	2012	1	75.000.000	15.000.000
3	Mobil Kijang	2018	1	45.000.000	10.000.000
Jumlah Penyusutan					40.000.000

Sumber: Laporan Keuangan PT Aprisindo tahun 2018



K. Penerapan Akuntansi Pertanggungjawaban Pada PT Aprisindo

Akuntansi pertanggungjawaban (*responsibility accounting*) merupakan suatu sistem akuntansi yang digunakan untuk mengukur kinerja setiap pusat pertanggungjawaban sesuai dengan informasi yang dibutuhkan manajer untuk mengoperasikan pusat pertanggungjawaban mereka sebagai bagian dari sistem pengendalian manajemen.

Manajer membutuhkan informasi akuntansi pertanggungjawaban untuk membantu kinerjanya. Informasi akuntansi pertanggungjawaban merupakan informasi yang penting dalam proses perencanaan dan pengendalian aktivitas organisasi, karena informasi tersebut menekankan hubungan antara informasi dengan manajer yang bertanggung jawab terhadap perencanaan dan realisasinya.

Setiap manajer diberikan peran untuk mencapai sebagian sasaran perusahaan. Informasi akuntansi dapat menjadi alat ukur kinerja manajer yang digunakan. Dengan adanya laporan manajer maka jika kinerja manajer baik maka manajer secara individual akan diberi penghargaan, sehingga manajer termotivasi untuk mempertahankan dan meningkatkan kinerjanya dan jika kinerja yang dinilai tidak baik maka manajer secara individual akan diberi punishment atau sanksi sehingga manajer termotivasi untuk memperbaiki dan meningkatkan kinerjanya. Dengan demikian bahwa dalam penerapan akuntansi pertanggungjawaban di PT Aprisindo jika dilihat dari prosedur penerapan akuntansi pertanggungjawaban masih

kurang baik, tetapi jika dilihat dari laba maka dinilai baik, karna laba setiap tahunnya naik.



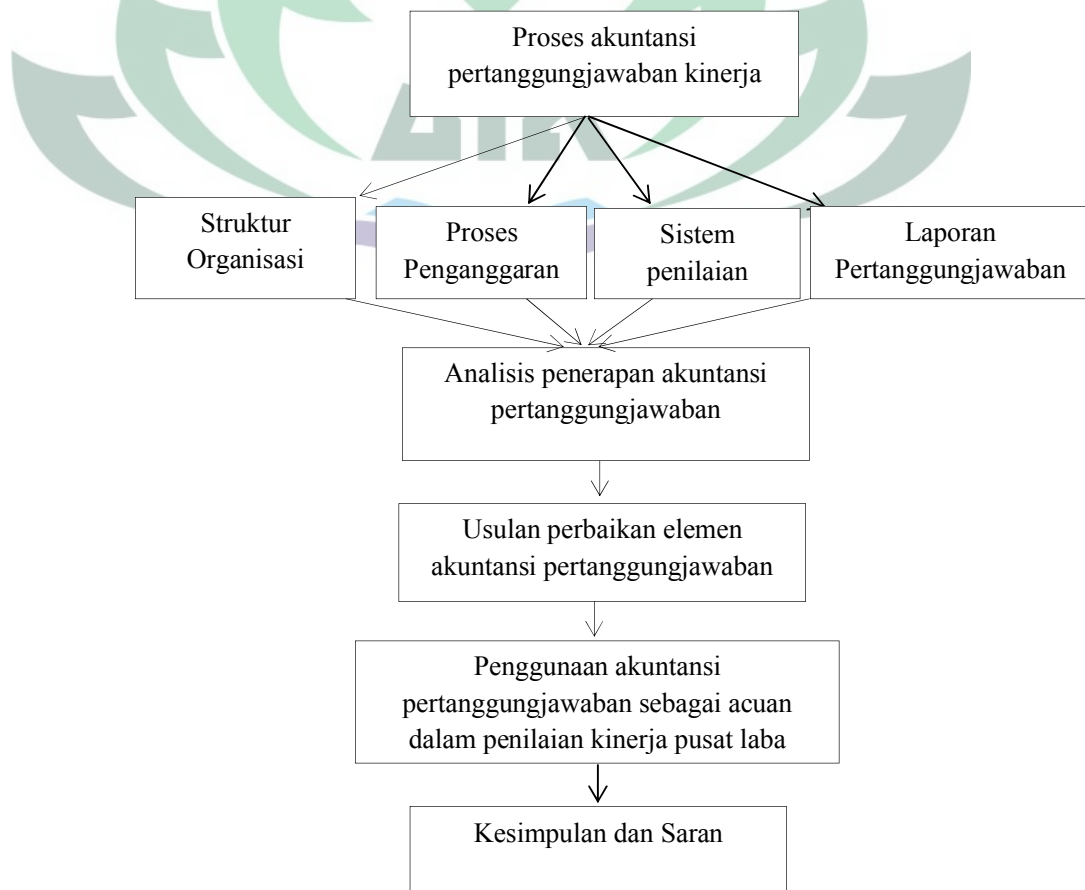
BAB IV

ANALISIS PENELITIAN

Setelah penulis melakukan penelitian pada perusahaan PT Alvita Prima Klinsindo (APRISINDO) maka penulis mencoba menganalisis mengevaluasi dengan membandingkannya terhadap teori teori yang telah disajikan pada bab sebelumnya terutama pada analisis pengaruh penerapan akuntansi pertanggungjawaban terhadap kinerja manajer pusat laba dalam persepektif ekonomi islam.

A. Penerapan Akuntansi Pertanggungjawaban Terhadap Kinerja Manajer Pusat Laba

Gambar 4.1



a. Struktur Organisasi

Setiap perusahaan memiliki struktur organisasi yang menjadi acuan untuk pengelompokan aktivitas. Dan setiap kelompok mempunyai tugas masing masing dalam melaksanakan kegiatan diperusahaan tersebut. Dilihat dari bentuk struktur organisasi yang telah diterapkan struktur organisasinya sudah menuruti fungsi masing masing bagian. Dimana struktur organisasinya pada perusahaan sudah menentukan dengan jelas batas antara wewenang dan tanggungjawab untuk setiap karyawan atau divisi, dari job deskripsi pada perusahaan PT Aprisindo dibagi menjadi tujuh (7) bagian, yaitu: bagian manajer, HRD, finance, logistic, supervisi, marketing, dan staf lapangan. Pada PT Aprisindo dalam struktur organisasi sudah berjalan sesuai dengan tugas dan wewenang yang di amanahkan oleh direktur. Yang menjadi pusat laba dalam PT Aprisindo adalah bagian direktur yaitu bapak yusman arifin SHI, lalu dari bapak yusman laba yang di laporkan oleh bagian finance dilaporkan ke dewan komisaris yaitu bapak H. kunjono, S.E M.M. Begitulah struktur organisasi yang ada di PT Aprisindo berjalan.

b. Penyusunan Anggaran

Anggaran adalah rencana terperinci untuk masa depan yang diekspresikan dalam bentuk kuantitatif. Tujuan dari penyusunan anggaran tersebut untuk mencapai laba yang maksimal. Dalam penyusunan anggaran tersebut memerlukan perencanaan dan pengendalian biaya yang tepat agar sumber daya yang ada diperusahaan dapat dimanfaatkan dengan efektif dan efesien. Dan dapat terhindar dari biaya yang tak terduga.

Dalam penyusunan anggaran di PT Aprisindo sudah berjalan sebagai mana mestinya, penyusunan anggaran dilakukan oleh bagian finance lalu oleh bagian finance dilaporkan kepada direktur setelah itu direktur melaporkan ke pada komisaris.

c. Sistem Penilaian

System penilaian akuntansi pertanggungjawabana merupakan system pengumpulan biaya, untuk kepentingan pengendalian biaya, yaitu dengan cara mengolompokkan, men catat dan meringkas biaya-biaya dalam hubungannya dengan tingkat tingkat manajemen yang bertanggungjawab. Evaluasi pada standard yang diterapkan diperusahaan dilakukan setiap bulan sekali dan lancar. Dalam pelaksanaan system akuntansi pertanggungjawaban pada PT Aprisindo pelaksanaannya sudah sesuai dengan standard oprasional perusahaan. Standard yang diterapkan di PT Alvita prima Klinsindo (APRISINDO) sudah berjalan sangat baik dan lancar. Lancar yang dimaksud disini adalah semua standard yang diterapkan dapat dijalankan dengan baik oleh manajer dan karyawannya. Untuk dapat mengukur kinerja aktual, seorang manajer dapat mempergunakan empat sumber informasi yang mencakup pengamatan pribadi, laporan statistik, laporan lisan, dan laporan laporan tertulis. Manfaat yang diberikan dari penerapan standard yang baik adalah membantu perusahaan dalam mengelola lingkungan perusahaan dan system akuntansi pertanggungjawaban. Standard yang dibuat biasanya dijadikan acuan oleh perusahaan karena perusahaan juga mengikuti

standard perusahaan. Acuan yang menjadi pusat laba di PT Aprisindo adalah jika laba di setiap tahun meningkat maka direktur akan mendapatkan penghargaan dan bonus dari dewan komisaris. Sehingga direktur termotivasi untuk mempertahankan dan meningkatkan kinerjanya.

d. Laporan Pertanggungjawaban

Laporan pertanggungjawaban adalah laporan akuntabilitas. Manajer yang memiliki wewenang untuk mengendalikan aktivitas harus mempertanggungjawabkan tindakanya. Dimana laporan pertanggungjawaban tersebut dibuat secara periodic.

e. Analisis Penerapan Akuntansi Pertanggungjawaban

1. Laporan Laba Rugi

Laporan laba rugi adalah suatu laporan keuangan yang di dalamnya menjelaskan tentang kinerja keuangan suatu entitas bisnis dalam satu periode akuntansi. Di dalam laporan ini terdapat informasi ringkas mengenai jumlah biaya-biaya yang dikeluarkan untuk operasional suatu perusahaan serta laba yang didapatkan selama perusahaan tersebut beroperasi. Laporan laba rugi (*income statement*) suatu entitas bisnis sangat diperlukan untuk mengetahui kondisi dan perkembangan perusahaan, apakah memperoleh laba selama menjalankan usaha atau justru merugi.

Laporan laba rugi di PT Aprisindo jumlah pendapatan yang diperoleh ditahun 2016 senilai Rp 6.596.360.000, Jumlah beban usaha

senilai Rp 207.000.000. Ditahun 2017 jumlah pendapatan yang diperoleh senilai Rp 12.369.608.000, jumlah beban usaha senilai Rp Rp 600.000.000. dan ditahun 2018 jumlah pendapatan usaha senilai Rp 18.039.524.000, jumlah beban usaha senilai Rp 1.260.000.000.

2. Neraca (Laporan Posisi Keuangan)

adalah bagian dari laporan keuangan suatu entitas yang dihasilkan pada suatu periode akuntansi yang menunjukkan posisi keuangan entitas tersebut pada akhir periode tersebut. Pada PT Aprisindo jumlah total aktiva dan pasiva ditahun 2016 senilai Rp 2.187.165.000, ditahun 2017 total aktiva dan pasiva senilai Rp 2.767.011.000, dan ditahun 2018 total aktiva dan pasiva senilai Rp 3.504.979.800.

3. Perubahan Ekuitas

Laporan perubahan modal adalah merupakan salah satu dari laporan keuangan yang harus dibuat oleh perusahaan yang menggambarkan peningkatan atau penurunan aktiva bersih atau kekayaan selama periode yang bersangkutan berdasarkan prinsip pengukuran tertentu yang dianut. Pada PT Aprisindo jumlah laba bersih ditahun 2016 senilai Rp 1.005.290.000, ditahun 2017 jumlah laba bersih senilai Rp 1.585.136.000, dan ditahun 2018 jumlah laba bersih senilai Rp 2.323.104.800.

f. Usulan Perbaikan Elemen Akuntansi Pertanggungjawaban

Pada usulan perbaikan elemen akuntansi pertanggungjawaban pada setiap laporan nomer akun belum tercatat, perhitungan pajak tidak

sesuai prosedur, namun penyusutan asset sesuai dengan standar akuntansi keuangan.

g. Penggunaan Akuntansi Pertanggungjawaban Sebagai Acuan Dalam Menilai Kinerja Pusat Laba

Penilaian kinerja adalah untuk memotivasi karyawan dalam mencapai sasaran organisasi dan dalam mematuhi standar perilaku yang telah ditetapkan sebelumnya, agar memperoleh hasil yang diinginkan. Penilaian kinerja dilakukan untuk menekan perilaku yang tidak semestinya.

h. Kesimpulan Dan Saran

Akuntansi pertanggungjawaban yang baik, dalam penerapannya harus menetapkan atau memberikan wewenang secara tegas, karena dari wewenang ini akan menimbulkan adanya tanggung jawab. Dengan wewenang dan tanggungjawab tersebut akan memudahkan pengendalian terhadap penyimpangan yang terjadi. Akuntansi pertanggungjawaban banyak dipakai oleh perusahaan-perusahaan dan badan usaha lainnya karena memungkinkan perusahaan untuk merekam seluruh aktivitas usahanya, kemudian mengetahui unit yang bertanggungjawab atas aktivitas tersebut serta menentukan unit usaha mana yang tidak berjalan secara efisien. Dalam perusahaan PT Aprisindo pelaksanaan manajer dalam memberikan wewenang sudah sangat jelas kepada karyawan yaitu dengan cara memberikan peraturan secara tertulis dan lisan wewenang tersebut ada dalam *standard Operating Procedur* (SOP). Sejauh ini

karyawan melaksanakan wewenang yang diberikan manajer sudah sangat baik dan karyawan menaati semua wewenang dari manajer.

Akan tetapi pada system pelaporan laporan keuangan belum sesuai dengan standar akuntansi. Bisa dilihat pada tabel bab III, pada setiap laporan akun akun yang tertulis kode akun tidak tercantum, perhitungan pajak pun tidak jelas, tidak adanya anggaran untuk prediksi laba dimasa yang akan datang, perusahaan hanya menggunakan laporan tahun lalu sebagai acuan pelaksanaan kegiatan. Sehingga perusahaan sulit untuk menganalisis serta memprediksi biaya biaya dimasa yang akan datang.

Dari hasil laporan keuangan PT Aprisindo dapat peneliti jelaskan hasilnya sebagai berikut:

Pusat laba adalah pusat pertanggungjawaban yang manajernya diberikan wewenang untuk mengendalikan pendapatan dan biaya pusat pertanggungjawaban tersebut.⁷⁸

Dalam kegiatan tersebut, bapak yusman arifin menjelaskan pada tahun 2016, dilaporan laba rugi PT Aprisindo mendapatkan pendapatan usaha sebesar Rp 6.596.360.000, beban gaji sebesar Rp 5.384.070.000 dan beban usaha sebesar Rp 207.000.000, jadi jumlah laba bersih ditahun 2016 sebesar Rp 1.005.290.000.

Pada tahun 2017 dilaporan laba rugi PT Aprisindo mendapatkan pendapatan usaha sebesar Rp 12.369.680.000, beban gaji sebesar Rp

⁷⁸ Mulyadi, *Akuntansi Manajemen*, (Jakarta, salemba Empat 2001), h. 427

10.184.544.000 dan beban usaha sebesar Rp 600.000.000, jadi jumlah laba bersih ditahun 2017 sebesar Rp 1.585.136.000.

Dan di tahun 2018 dilaporkan laba rugi PT Aprisindo mendapatkan jumlah pendapatan usaha sebesar Rp 18.039.524.000, beban gaji sebesar Rp 14.456.419.200 dan beban usaha sebesar Rp 1.260.000.000, jadi jumlah laba bersih ditahun 2018 sebesar Rp 2.323.104.800.

Pada laporan laba rugi PT Aprisindo, Pada tahun 2016 jumlah pendapatan usaha PT Aprisindo senilai Rp 6.596.360.000, pada tahun 2017 senilai Rp 12.369.680.000, dan pada tahun 2018 senilai 18.039.524.000. Maka dapat dilihat dari setiap tahunnya PT Aprisindo mengalami peningkatan setiap tahunnya, hal ini berdampak positif bagi perusahaan. Untuk menilai kinerja manajer sebagai pelaksanaan atas pertanggungjawaban dapat dilihat dari kenaikan laba setiap tahun pada laporan laba rugi. Jumlah laba bersih yang diperoleh dalam tiga tahun terakhir terhitung dari tahun 2016 sampai tahun 2018 meningkat yakni sejumlah:

Tabel 4.1
Laba Bersih

Tahun 2016	Tahun 2017	Tahun 2018
Rp 1.005.290.000	Rp 1.585.136.000	Rp 2.323.104.800

Dari tabel diatas laporan laba bersih di PT Aprisindo pada tahun 2016 sampai tahun 2018 bernilai positif yaitu tahun 2016 senilai Rp 1.005.290.000, tahun 2017 senilai Rp 1.585.136.000, dan pada tahun 2018

senilai Rp 2.323.104.800. Hal tersebut sudah bagus, karena menunjukan bahwa PT Aprisindo mampu menghasilkan laba yang setiap tahun meningkat, serta mampu menutupi pengeluaran pengeluaran lain yang signifikan seperti membayar gaji karyawan, dan lain lain.

Untuk itu Setiap manajer diberikan peran untuk mencapai sebagian sasaran perusahaan. Informasi akuntansi dapat menjadi alat ukur kinerja manajer yang digunakan. Dengan adanya laporan manajer maka jika kinerja manajer baik maka manajer secara individual akan diberi penghargaan, sehingga manajer termotivasi untuk mempertahankan dan meningkatkan kinerjanya dan jika kinerja yang dinilai tidak baik maka manajer secara individual akan diberi punishment atau sanksi sehingga manajer termotivasi untuk memperbaiki dan meningkatkan kinerjanya. Dengan demikian bahwa dalam penerapan akuntansi pertanggungjawaban jika dilihat dari prosedur penerapan akuntansi pertanggungjawaban masih kurang baik, tetapi jika dilihat dari laba maka dinilai baik, karna laba setiap tahunnya naik.

B. Penerapan akuntansi pertanggungjawaban terhadap kinerja pusat laba Menurut Persepektif Ekonomi Islam

kinerja menurut Islam merupakan bentuk atau cara individu dalam mengaktualisasikan diri. Kinerja merupakan bentuk nyata dari nilai, kepercayaan, dan pemahaman yang dianut serta dilandasi prinsip-prinsip moral yang kuat dan dapat menjadi motivasi untuk melahirkan karya bermutu. Di PT Aprisindo dalam meningkatkan kinerjanya sudah terbilang baik karena sudah berkerja sesuai dengan tugasnya.

Allah SWT berfirman dalam Al-Qur'an surat Al-jumu'ah ayat 10 yang berbunyi:

فَإِذَا قُضِيَتِ الصَّلَاةُ فَانْتَشِرُوا فِي الْأَرْضِ وَابْتَغُوا مِنْ فَضْلِهَا
وَاذْكُرُوا أَنَّكُمْ تَعْلَمُونَ ۝ ١٠ [الجمعة: 10-1]

Artinya: “Apabila telah ditunaikan shalat, maka bertebaranlah kamu di muka bumi; dan carilah karunia Allah dan ingatlah Allah banyak-banyak supaya kamu beruntung.”(Q.S Al jumu'ah 62:554)⁷⁹

Ayat diatas menjelaskan bahwa tujuan seorang muslim bekerja adalah untuk mencari keridhaan Allah SWT dan mendapatkan keutamaan (kualitas dan hikmah) dari hasil yang diperoleh. Kalau kedua hal itu telah menjadi landasan kerja seseorang, maka akan tercipta kinerja yang baik.

1. Kinerja dalam Pandangan Islam

a. Tentang kinerja

Pengertian kinerja atau prestasi kerja ialah kesuksesan seseorang di dalam melaksanakan pekerjaan.⁸⁰ sejauh mana keberhasilan seseorang atau organisasi dalam menyelesaikan pekerjaannya disebut “*level of performance*”. Biasanya orang yang *level of performance* tinggi disebut orang yang produktif, dan sebaliknya orang yang levelnya tidak mencapai standart dikatakan sebagai tidak produktif atau ber *performance* rendah.⁸¹

⁷⁹ Departement Agama RI, Alquran dan Terjemahnya, (Bandung: Diponegoro 2007), h. 554.

⁸⁰ CN Parkison, Manajemen Efektif, Semarang: Dahara Prize, 1986, h. 61.

⁸¹ *Ibid*, h.5.

b. Ayat Al- Qur'an tentang kinerja

وَلِكُلِّ دَرَجَاتٍ مِّمَّا عَمِلُوا وَلِيُؤْفِقَهُمْ أَعْمَالُهُمْ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ

Artinya: *Dan bagi masing-masing mereka derajat menurut apa yang Telah mereka kerjakan dan agar Allah mencukupkan bagimereka (balasan) pekerjaan-pekerjaan mereka sedang mereka tiada dirugikan.(Al-Qur'an surat Al-Ahqaaf ayat 19)*⁸²

Dari ayat tersebut bahwasanya Allah pasti akan membalas setiap amal perbuatan manusia berdasarkan apa yang telah mereka kerjakan. Artinya jika seseorang melaksanakan pekerjaan dengan baik dan menunjukkan kinerja yang baik pula bagi organisasinya maka ia akan mendapat hasil yang baik pula dari kerjaannya dan akan memberikan keuntungan bagi organisasinya.

Kita dapat mengambil pelajaran dari ayat di atas bahwa setiap manusia yang bekerja akan mendapatkan balasan yang sesuai dengan apa yang di kerjakannya. Seperti Allah SWT akan menaikkan derajat bagi mereka yang bekerja.

3. *Sharia Enterprise theory* memiliki beberapa konsep terkait pengungkapan tanggungjawab social sebuah perusahaan, terutama pada perusahaan syariah yaitu, pengungkapan tanggungjawab social merupakan bentuk akuntabilitas vertical adalah adanya mengenai fatwa dan aspek oprasional yang dipatuhi dan tidak dipatuhi beserta alasanya. Sedangkan akuntabilitas horizontal dibagi menjadi dua jenis (*direct stakeholder dan indirect stakeholder*). Di PT Aprisindo sudah

⁸² Department Agama RI, Alquran dan Terjemahnya, (Bandung: Diponegoro 2007), h.402

terbilang baik karna dari pimpinan dan karyawannya sudah menjalankan amanah yang diberikan dengan baik tanpa adanya penyelewengan yang melanggar dalam ajaran islam. Di PT Aprisindo sudah menerapkan prinsip prinsip syariah seperti kejujuran dan keadilan.



BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian lapangan dan analisis data, maka dapat ditarik kesimpulan, diantaranya adalah sebagai berikut:

1. Dalam pelaksanaan system akuntansi pertanggungjawaban pada PT Aprisindo pelaksanaannya sudah sesuai dengan standard oprasiosnal perusahaan. Standard yang diterapkan di PT Alvita prima Klinsindo (APRISINDO) sudah berjalan sangat baik dan lancar. Lancar yang dimaksud disini adalah semua standard yang diterapkan dapat dijalankan dengan baik oleh manajer dan karyawannya. Manfaat yang diberikan dari penerapan standard yang baik adalah membantu perusahaan dalam mengelola lingkungan perusahaan dan system akuntansi pertanggungjawaban. Standard yang dibuat biasanya dijadikan acuan oleh perusahaan karena perusahaan juga mengikuti standard perusahaan. Evaluasi pada standard yang diterapkan diperusahaan dilakukan setiap bulan sekali dan lancar. Dilihat dari bentuk struktur organisasi yang telah diterapkan struktur organisasinya sudah menuruti fungsi masing masing bagian. Dimana struktur organisasinya pada perusahaan sudah menentukan dengan jelas batas antara wewenang dan tanggungjawab untuk setiap karyawan atau divisi, dari job deskripsi pada perusahaan PT Aprisindo dibagi menjadi tujuh (7) bagian, yaitu: bagian manajer, HRD, finance, logistic, supervise, marketing, dan staf lapangan.

Setiap manajer diberi peran untuk mencapai sebagian sasaran perusahaan dan memungkinkan pelaksanaan peran, kepada setiap manajer yang diberi peran dialokasikan berbagai sumber daya yang harus diukur dengan satuan uang. sistem akuntansi yang digunakan untuk mengukur kinerja setiap pusat pertanggungjawaban sesuai dengan informasi yang dibutuhkan manajer untuk mengoperasikan pusat pertanggungjawaban mereka sebagai bagian dari sistem pengendalian manajemen. Dengan adanya laporan manajer maka jika kinerja manajer baik maka manajer secara individual akan diberi penghargaan, sehingga manajer termotivasi untuk mempertahankan dan meningkatkan kinerjanya dan jika kinerja yang dinilai tidak baik maka manajer secara individual akan diberi punishment atau sanksi sehingga manajer termotivasi untuk memperbaiki dan meningkatkan kinerjanya. Dengan demikian bahwa dalam penerapan akuntansi pertanggungjawaban di PT Aprisindo jika dilihat dari prosedur penerapan akuntansi pertanggungjawaban masih kurang baik, tetapi jika dilihat dari laba maka dinilai baik, karna laba setiap tahunnya naik.

2. Kinerja Manajer menurut persepektif Ekonomi tergolong baik hal ini dapat dilihat dari hasil wawancara yang dilakukan peneliti dengan melihat hasil laba dari tahun 2016 sampai 2018 meningkat pertahunnya yakni ditahun 2016 memperoleh laba sebesar Rp 1.005.290.000, tahun 2017 sebesar Rp 1.585.136.000, dan ditahun 2018 sebesar Rp 2.323.104.800. Islam adalah merupakan bentuk atau cara individu dalam mengaktualisasikan diri. Kinerja merupakan bentuk nyata dari nilai,

kepercayaan, dan pemahaman yang dianut serta dilandasi prinsip-prinsip moral yang kuat dan dapat menjadi motivasi untuk melahirkan karya bermutu.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang penulis uraikan diatas,saran yang diajukan adalah

1. Pihak perusahaan disarankan lebih mengoptimalkan peningkatan kinerja manajer pusat laba, karena sesuai dengan tugas manajer pusat laba adalah harus bertanggungjawab untuk menghasilkan laba secara konsisten serta meningkat disetiap tahunnya.
2. Manajemen di PT Aprisindo diharapkan untuk terus memperhatikan kesejahteraan karyawan (khusus para manajer) sehingga mereka akan lebih termotivasi dalam bekerja sehingga memiliki loyalitas yang tinggi dan mau memberikan yang terbaik bagi perusahaan.

Penelitian ini hanya dilakukan di PT Aprisindo kedaton, untuk itu penulis juga menyarankan agar diadakan penelitian lebih lanjut dengan objek penelitian yang lebih luas baik yang berada didalam maupun diluar Bandar lampung.

DAFTAR PUSTAKA

Buku:

Antony Robert N., Vijay Govindarajan, *Management Control System* (11th ed)
(Jakarta selatan: salemba Empat, 2005)

Arikunto Suharsimi, *Manajemen Penelitian*, (Jakarta, Rineka Cipta, 1993)

Budisantoso A. tatok, *AKK akuntansi manajerial*, (salemba empat. Buku 1.tahun 2000)

Bungin Burhan, *Metodologi Penelitian Sosial dan Ekonomi* (Jakarta: Kencana, 2013)

Department Agama RI, *Alquran dan Terjemahnya* (Bandung Diponegoro, 2010, Q.S Al Baqarah:30 dan Q.S fathir:39)

Gunawan Imam, *Metode Penelitian Kualitatif: Teori Dan Praktik* (Jakarta: Bumi Aksara, 2014)

Haryon Jusuf ,Al . , *Dasar dasar Akuntansi*, (Yogyakarta: edisi 6)

Hasen , Mowen, *Akuntansi Manajerial*, (Yogyakarta: managerial accounting buku 1,2013)

J. Supranto, *Metode Ramalan Kuantitatif Untuk Perencanaan Ekonomi dan Bisnis* (Jakarta:Rineka Cipta, 2000)

Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) Pusat Bahasa, edisi keempat, (Jakarta:PT.Gramedia Pustaka Utama,2011)

Mulyadi, *Akuntansi Manajemen*, (Jakarta, salemba Empat 2001)

Narbuko Cholid dan Abu Achmadi, *Metodologi Penelitian*, (Jakarta, cetakan 10, Bumi Aksara,2009)

Rahman Afzalur, *Doktrin Ekonomi Islam* (Yogyakarta: PT. dana Bhakti Wakaf,1995)

Penyusun Kamus Pusat Pembinaan dan Pembangunan Bahasa, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, (Jakarta : Gramedia Pustaka Utama, 2008)

Rudianto, *Akuntansi Manajemen, Informasi Untuk Pengambilan Keputusan* (Jakarta: Erlangga 2013)

Salim Peter dan Yenny, "*Kamus Bahasa Indonesia Kontemporer*", (Edisi Pertama Medan Englis Press, Jakarta 1991)

Sartono Agus, *Manajemen Keuangan Teori dan Aplikasi Edisi 4*, (Yogyakarta februari 2001)

Soewadji Jusuf, *Pengantar Metodologi Penelitian* (Jakarta: Mitra Wacana Media, 2012)

Soekanto Soerjono, *Penelitian Hukum Normatif Suatu Tinjauan Singkat*, (Jakarta Raja Grafindo, 1998)

Sugiono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2011)

Sugono Dedy, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, (Jakarta, 28 Oktober 2008)

Teguh Muhamad, *Metodologi Penelitian Ekonomi: Teori dan Praktek*, (Jakarta PT. Praja Grafindo Persada. 2001)

Tika Moh Prabu, *Metodologi Riset Bisnis* (Jakarta: Bumi Aksara, 2006)

Warren Carl., James M. Reeve, et.al, *pengantar akuntansi*, (25th ed) (Jakarta selatan : Salemba Empat, 2014)

-----*Akuntansi Syariah, Seri Konsep Dan Aplikasi Ekonomi Dan Bisnis Islam*, Dewan Pengurus Nasional FORDEBI Dan ADESY, (Jakarta, Rajawali 2016)

Wawancara

Arifin Yusuf, SHI, Direktur di PT. Aprisindo kedaton Bandar Lampung, jam 10.00 WIB, tanggal 10 juni 2019.

Supandi, bagian supervisi, di PT Aprisindo Kedaton, Bandar Lampung, jam 13.00 WIB, tanggal 17 juni 2019

Ariska Merry, bagian HRD, di PT Aprisindo, kedaton Bandar Lampung, jam 14.00 WIB, tanggal 17 juni 2019

Suganda M, bagian Logistik, di PT Aprisindo, kedaton Bandar Lampung, jam 10.00 WIB, tanggal 24 juni 2019

Jurnal

Fadil Hanafiah Lubis, Leny Suzan SE., M.Si. Pengaruh Penerapan Akuntansi Pertanggungjawaban Terhadap Kinerja Manajerial (Studi Kasus Pada Pt. Perkebunan Sumatera Utara), E-Proceeding Of Management : Vol.3, No.2 Agustus 2016 | Page 1523 Issn : 2355-9357.

Jurnal Ilmu Tarbiyah “At-Tajdid”, Vol. 5 No. 2 (Juli 2016)

Mishri Al-, Abdul Sami’, *Pilar-pilar Ekonomi Islam* (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2006)

Noor Jualiansyah, *Metode Penelitian: Skripsi, Tesis Desertasi, Dan Karya Ilmiah*, (Jakarta: Kencana, 2011)

Selina Sevika H. Usman, Masyhad, Ali Rasyidi, Analisis Penerapan Akuntansi Pertanggung Jawaban Dalam Penilaian Kinerja Pusat Pendapatan Pada Pt. Siantar Top, Tbk.

Tin Se dan Taufik Hidayat, *Analisis Pengaruh Penerapan Akuntansi Pertanggungjawaban Terhadap Kinerja Manajer Pusat Laba di Warung Paskal Bandung*, Jurnal Akuntansi Vol.4 No.2 (November 2012)

Widya Astuti, *Pengaruh Lingkungan Bisnis Terhadap Informasi Akuntansi Manajemen Dan Penganggaran Dampaknya Terhadap Kinerja Perusahaan*, trikonomika vol.11,no 12,desember 2012, h. 160-175 ISSN 1411-514X.

Lampiran 1

Daftar Wawancara:

1. Bagaimana Pelaksanaan system akuntansi pertanggungjawaban pada PT Aprisindo ?
2. Bagaimana bentuk dari struktur organisasi yang diterapkan?
3. Apakah struktur organisasi pada perusahaan sudah menentukan dengan jelas batas antara wewenang dan tanggungjawab untuk tiap karyawan atau tiap divisi?
4. Bagaimana pelaksanaan manajer dalam memberikan wewenang kepada karyawan, dan apa saja wewenangnya?
5. Apakah wewenang yang diberikan manajer kepada karyawan sudah jelas kepada masing masing karyawan?
6. Apakah didalam perusahaan sudah ditetapkan pusat pusat pertanggungjawaban?
7. Kepada siapa saja tanggungjawab dari setiap pusat tanggungjawab dibebankan?
8. Apakah perusahaan memiliki standard pengukuran kinerja yang baik secara financial maupun non financial?
9. Apa saja kendala dan manfaat yang didapat dari pelaksanaan penilaian kinerja bagi perusahaan?
10. Apakah penetapan akuntansi pertanggungjawaban diperusahaan perlu ditingkatkan kembali? Pada bagian mana? Tindakan apa yang dapat dilakukan manajer?

LAMPIRAN



Lampiran Foto Dokumentasi Penelitian

1. Foto wawancara Bersama Bapak Supandi Karyawan Bagian Supervisi



2. Foto Wawancara bersama bapak M suganda bagian Logistik



3. Foto Wawancara dengan Ibu Merry Ariska bagian HRD





PT. ALVITA PRIMA KLINSINDO

(TRADING, CONTRACTOR, SUPPLIER, SECURITY, CLEANING SERVICE & HUMAN RESOURCES)

Office : Jalan Kiwi No. 22, Sidodadi, Kedaton, Bandar Lampung 35147

Telp : 0721 787 697 Fax : 0721 787 697 E-mail : aprisindo@gmail.com

SOP (Standar Operasional Prosedur)

A. 3 Program Tetap Perusahaan

- Kebersihan
- Kerapihan
- Ketelitian

B. Berpedoman Pada 5 Sikap Mental

- Iklas
- Jujur
- Disiplin
- Tanggung Jawab
- Loyalitas

Berpedoman Pada 5 R dan 1 T

- Resik
- Ringkas
- Rapih
- Rajin
- Rawat
- Teliti

C. Waktu dan Operasional Kerja

Ditentukan Oleh User Setempat dan Disesuaikan Dengan Peraturan Perundang-undangan Ketenagakerjaan

D. Tugas dan Kewajiban

- PENGAWASAN DI LAPANGAN
 - Absensi
 - Halaman
 - Kaca
 - Lobi
 - Kerapian gedung
 - Chemical dan peralatan
 - Areal gedung
 - Menghadap user
- OB (office boy)
 - Mengelap meja
 - Mengelap dinding kaca
 - Menyapu lantai
 - Mengepel
 - Membersihkan toilet
 - Membuang sampah
 - Menyapu halaman
 - Menyiram bunga di taman
 - Melayani konsumen dalam penitipan helm
 - Menyetim motor yang sudah selesai di service
 - Mengepel lantai bengkel setelah selesai proses pekerjaan di bengkel